

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGAMANAN
FASILITAS KESEHATAN MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

Insal
4520012187



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai
pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.

Nama Mahasiswa : Insal

Stambuk/NIM : 4520012187

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah disetujui

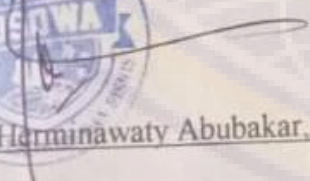
Pembimbing I Pembimbing II

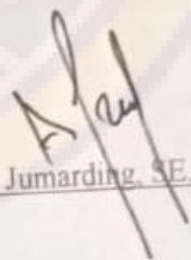
 
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si Herminawaty, S.Pd., SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si


Ahmad Jumarding, SE., M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda yangan dibawah ini:

Nama : Insal

Nim : 4520012187

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 20 Juli 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



Insal

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BALAI PENGAMANAN FASILITAS
KESEHATAN MAKASSAR**

Oleh:

INSAL

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

INSAL, 2022. Skripsi. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar dibimbing oleh Hj. Hermintawaty Abubakar dan Indrayani Nur

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan pada pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinan motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,830 dan nilai signifikan pada 0,000.

Kata Kunci: motivasi, disiplin, kinerja pegawai

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE MAKASSAR HEALTH FACILITY
SECURITY CENTER**

By:

INSAL

**Managenent, Faculty of Economics
Bosowa University**

ABSTRAK

INSAL, 2022. Thesis. The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Makassar Health Facility Security Center supervised by Hj. Hermintawaty Abubakar and Indrayani Nur

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and discipline on employee performance at the Makassar Health Facility Security Center. The data used in this study were obtained from questionnaires distributed to employees of the Makassar Health Facility Security Center.

The results of this study state that motivation has a positive and significant effect on employee performance, discipline has a positive and significant effect on employee performance and motivation and discipline simultaneously affect employee performance. As shown by the determinant coefficient of motivation and discipline on employee performance of 0.830 and a significant value at 0.000.

Keywords: motivation, discipline, employee performance

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Tuhan YME atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar”**.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si, selaku Rektor Universitas Bosowa.
2. Ibu Dr. Hj. Hermintawaty Abubakar, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Bapak Ahmad Jurmadin, SE., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Ibu Dr. Hj. Hermintawaty Abubakar, SE., M.Si dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah.

Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.

7. Ibu Tuti Jumriah Alwi, S.Si., M.Kes, sebagai Kepala Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Makassar beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Instansi beliau.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Tuhan YME, Amin.

Makassar, Juli 2022

Insal

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Kerangka Pikir	25
2.3 Hipotesis	25
BAB II METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.5 Metode Analisis Data.....	28
3.6 Definisi Operasional.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	31
4.2 Hasil Penelitian	34
4.3 Pembahasan.....	44

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah Pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar	5
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	35
Tabel 4.4	: Deskripsi Responden Terhadap Motivasi	36
Tabel 4.5	: Deskripsi Responden Terhadap Disiplin.....	37
Tabel 4.6	: Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai	38
Tabel 4.7	: Uji Validitas Motivasi	38
Tabel 4.8	: Uji Validitas Disiplin	39
Tabel 4.9	: Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	40
Tabel 4.10	: Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.11	: Analisis Regresi Linier Berganda	41
Tabel 4.12	: Uji F Simultan	43
Tabel 4.13	: Koefisien Determinan	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir 25



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hakikatnya untuk membangun kesehatan demi melaksanakan mandat pada UUD 1945 yang dimana setiap warga negara Indonesia berhak untuk sehat. Dalam rangka menjadikan masyarakat sadar dan memiliki kemauan serta kemampuan untuk menjalankan kehidupan yang sehat untuk tercapainya derajat tertinggi dalam kesehatan masyarakat perlu dijalankan pembangunan kesehatan yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan sistematis. Tujuan terwujudnya pembangunan nasional adalah kehendak dan tanggung jawab dari setiap warga Indonesia. Semakin berkembangnya zaman, semakin sulit persaingan ekonomi dalam ruang lingkup global. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dilakukan usaha untuk meningkatkan kualitas. Salah satu hal yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu sumber daya diantaranya ialah faktor kesehatan. Berubahnya pola pikir yang terjadi pada bidang kesehatan yang lebih disebut pola pikir hidup sehat yang disertai dengan kebijakan – kebijakan yang mempertimbangkan kesehatan, maka harapan yang ingin dicapai tersebut dapat diwujudkan.

Dari sisi lain Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar pasti menjalankan semua kegiatannya dengan dukungan dan bantuan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) ialah “sumber daya manusia ialah sesuatu

yang dapat menggerakkan dan melakukan pengelolaan sumber daya pada suatu organisasi atau perusahaan sehingga dapat melakukan tindakan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut”

Sumber daya manusia merupakan sumber daya berupa seseorang yang memiliki kemampuan dan mau memberikan sumbangsinya untuk menjalankan suatu kegiatan demi meraih harapan perusahaan. Selanjutnya terkait peningkatan sumber daya manusia yaitu merupakan peningkatan yang berkaitan dengan kualitas atau mutu sumber daya tersebut yakni manusia baik fisik maupun non fisik (kecerdasan). Setiap manusia diharapkan dapat meningkatkan mutu dirinya yang dimana hal tersebut dapat menjalankan pembangunan disetiap bidang termasuk pembangunan dalam bidang perekonomian. Upaya dalam meningkatkan kualitas manusia merupakan bagian dari investasi jangka panjang. Namun di Indonesia, kualitas yang dimiliki sumber daya manusia masih belum mampu untuk menggerakkan laju perekonomian. Penyebabnya dikarenakan banyak hal, seperti pendidikan, ketenagakerjaan dan kesejahteraan sosial.

Pada dasarnya yang berkaitan dengan mutu sumber daya manusia terdapat dua hal yaitu terkait dengan kualitas fisik dan kualitas non fisik seperti berkaitan dengan kemampuannya dalam bekerja, cara berfikir dan keterampilan - keterampilan lainnya. Aspek tersebut dapat menjadi acuan perusahaan untuk menjalankan kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia. Memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut merupakan hal yang sangat penting meskipun telah tersedia mesin yang canggih namun dalam pengoperasiannya tetap dilakukan oleh manusia. Selain itu,

manusia sebagai aset penting pada organisasi atau perusahaan yang dimana ilmu yang dimiliki oleh mereka dapat dimanfaatkan perusahaan. Menurut Muzakkir et al., (2021) manusia yang bekerja tetap memiliki keterbatasan dan tidak dapat dipisahkan hal – hal dan perannya sebagai makhluk sosial dan makhluk yang mempunyai rohani dan jasmani.

Kinerja manusia dalam bekerja memiliki sifat individual sehingga setiap manusia memiliki taraf kemampuan yang tidak sama diantara lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Priansa (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan sikap nyata seseorang yang ditunjukkan untuk diakui sebagai prestasi dari seseorang tersebut berdasarkan tugas dan fungsinya pada perusahaan. Kinerja merupakan output pekerjaan yang dilihat secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dan disertai dengan rasa tanggung jawab atas pekerjaan tersebut dengan menggunakan kemampuannya, kecakapan dan keterampilannya. Terdapat hal yang turut serta memberikan pengaruh atas pekerjaan pegawai saat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya adalah motivasi dan disiplin kerja seorang karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2016), memberikan daya gerak yang dapat menciptakan gairah kerja pada diri seseorang untuk mau bekerja secara bersama – sama, terintegrasi, efektif dan dengan daya usaha untuk mewujudkan kepuasan disebut motivasi. Motivasi penting karena merupakan hal yang menjadi sebab, untuk menyalurkan, mendukung perilaku manusia agar memiliki kemauan untuk bekerja dengan rajin dan giat untuk mewujudkan hasil yang ingin dicapai. Pada

perusahaan tentu mempunyai harapan yang ingin diraih, untuk itu diperlukan adanya hal-hal yang dapat dijadikan motivasi bagi para pekerja untuk menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meraih harapan dan tujuan perusahaan. Salah satu kemampuan yang diperlukan oleh pimpinan ialah dapat memberi serta meningkatkan motivasi kepada stafnya sehingga perusahaannya dapat berkembang (Ardian, 2019).

Selain motivasi, kedisiplinan pegawai dalam pekerjaan adalah bagian dari hal – hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan kerja adalah salah satu indikator dalam mengukur perkembangan manajemen pegawai pada suatu sistem dalam organisasi atau perusahaan yang berguna untuk menghindari kesalahan, meminimalkan penyimpangan dan kelalaian serta sikap boros dalam menjalankan pekerjaan. Apabila disiplin kerja pegawai itu tinggi maka perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya karena apabila pegawai bekerja secara disiplin itu berarti pegawai tersebut bekerja secara efisien dan efektif sehingga tidak terjadi penyimpangan atau kesalahan – kesalahan yang membuat perusahaan rugi serta kinerja pegawai tersebut pasti akan meningkat. Disiplin dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja (Prayogi et al, 2019).

Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) wilayah kota Makassar yang merupakan bagian dari unit pelaksana teknis vertikal Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan. Tugas dari BPFK tersebut ialah melakukan Kalibrasi, uji alat dan sarana prasarana fasilitas kesehatan baik milik swasta maupun milik pemerintahan. Pelaksanaan tugas tersebut berpedoman pada visi misi Kementerian Kesehatan yakni memberi peningkatan kesadaran masyarakat untuk mau dan

mampu menjalankan kehidupan yang sehat sehingga tingkat kesehatan masyarakat berada pada level tertinggi. Maka perkembangan jumlah pegawai di BPFK kota Makassar pada tahun 2022 ialah berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	72
2.	Perempuan	35
	Jumlah	107

Sumber: Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar sebanyak 107 orang yang didominasi oleh pegawai dengan jumlah responden jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang dan sisanya sebanyak 72 orang ialah laki – laki. Melihat adanya fenomena jumlah pegawai yang banyak dibutuhkan disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja dari pegawai. Dengan mengacu pada pemaparan sebelumnya, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar”**.

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah pokok sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini bisa memberi sumbangsih yang signifikan pada pengembangan ukuran konseptual dan model yang berkaitan dengan adanya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi perusahaan khususnya di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sebagai petunjuk bagi pihak pimpinan pada perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Mary Parker Follett dalam Raffie (2017), Manajemen sebagai *“the art of getting done through people”*. Manajemen sebagai seni untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan seni dalam memimpin untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Peter Drucker dalam Raffie (2017), Manajemen dikategorikan sebagai sebuah profesi seperti halnya profesi kedokteran atau akuntan yang membutuhkan keahlian, alat, metode dan talenta tertentu, serta yang lebih penting perlu dipraktikkan di lapangan.

Menurut Hasibuan (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan-peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Panggabean dalam Tegar (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Teori klasik Adam Smith dalam Mulyadi (2017), menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada Sumber Daya Manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat pula dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*), yang mana dalam organisasi tersebut terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi, sehingga dalam organisasi tersebut terjadi aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Menurut Tegar (2019), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*) merupakan bagian yang banyak menyita waktu, karena di dalamnya adalah merencanakan program pegawai dalam rangka membantufmencapai tujuan organisasi. Perencanaan adalah mengatur orang-orang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing dari mereka.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah tahap pembagian tugas, dan tanggung jawab seorang pegawai yang melakukan kegiatan sesuai tujuan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) adalah tahap dimana pimpinan kepada bawahannya sangat diperlukan supaya organisasi dapat berjalan dengan efektif. Fungsi pengarahannya lebih diartikan sebagai tahap pengarahannya oleh koordinator terhadap timnya. Oleh karena itu, jika koordinator berhalangan, pendelegasian dilakukan ke anggota tim yang sudah

dianggap mampu atau capable, yang secara tidak langsung pada tahap pengadaan tenaga kerja (*recruitment*) anggota tim yang mampu dapat dipakai ke bagian atau divisi lainnya.

4. Pengendalian (*controlling*) lebih cenderung merupakan tahap evaluasi dari tiga fungsi sebelumnya, yaitu kegiatan mengevaluasi perencanaan, pengorganisasian, dan mengevaluasi kegiatan pengarahan yang secara terintegrasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Bagi perusahaan yang sudah mempunyai struktur organisasi yang jelas, *controlling* mempunyai “*tool*” atau alat yang jelas.

2.1.2 Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga prestasi kerja yang dicapai karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2018), kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja

dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Masram & Mu'ah, 2015).

Dimensi kinerja pegawai merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi. Menurut Utomo & Hermawan (2014), adapun dimensi kinerja pegawai adalah:

1. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang secara nyata dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Tanggung jawaban adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-

baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
5. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
6. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokoknya.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (Masram & Mu'ah, 2015):

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.

2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sulaksono (2019), sebagai berikut:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja) yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.
2. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
3. Keterampilan yang dimiliki karyawan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki keterampilan.
4. Komunikasi para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
5. Sarana prasarana perusahaan yang diberikan oleh perusahaan dapat mendukung kinerja karyawan.
6. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2016), penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2017), adalah:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian (*degree of completion*) tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang valid dan credible, maka perlu adanya instrumen pengukuran kinerja sebagai alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai. Substansi instrumen pengukuran kinerja ini terdiri dari aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan dapat diukur, yaitu meliputi (Dewi & Harjoyo, 2019):

1. Prestasi kerja (*achievement*) yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian (*skill*) yaitu kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.
3. Perilaku (*attitude*) yaitu sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam tugas-tugasnya. Perilaku disini mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
4. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk dalam hal pengawasan.

Menurut Hasibuan (2016), menyebutkan ada beberapa unsur-unsur penilaian kinerja karyawan, antara lain:

1. Kesetiaan menilai kesetiaan pekerja terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.
2. Kejujuran menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
3. Kreativitas menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih bermanfaat dan berguna.
4. Kerja Sama menilai kesediaan karyawan itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan.

5. Kepribadian menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan berpenampilan wajar dan simpatik.
6. Prestasi kerja menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
7. Kedisiplinan menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
8. Tanggung jawab menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana prasarana yang dipergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin dalam Mangkunegara (2016), mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.1.3 Motivasi

Menurut Sutrisno (2017), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Solihin (2009), motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang berperilaku. Dorongan itu dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berada dalam dirinya (*intrinsic motivation*) dan faktor-faktor yang berasal dari luar diri (*extrinsic motivation*). Faktor-faktor dalam diri seseorang itu adalah nilai-nilai hidup yang dihayati dengan sepenuh jiwa. Faktor pendorong yang berasal dari luar diri manusia misalnya harapan akan karir, gaji, bonus, dan penghargaan masyarakat. Hasibuan (2016), motivasi merupakan sebuah pembeian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Beberapa teori yang menjelaskan mengenai motivasi dalam Hasibuan (2016), diantaranya:

1. Teori Dua Faktor Oleh *Frederick Herzberg*

Frederick Herzberg menjelaskan bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yang pertama yaitu kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor-faktor pemeliharaan tersebut meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, rumah dinas, mobil dinas, dan tunjangan. Kedua, yaitu faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan dapat menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Namun apabila kondisi ini tidak

ada, maka dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini disebut satisfiers atau motivators yang meliputi prestasi, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, kemajuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

2. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Maslow mengatakan bahwa kebutuhan yang dikehendaki seseorang itu berjenjang. Artinya, apabila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Kemudian apabila kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya hingga tingkat kebutuhan kelima. Dasar teori hierarki kebutuhan:

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Manusia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini akan terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipenuhi tidak akan menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:
 - 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan hidup, seperti rumah, makanan, dan pakaian.
 - 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) merupakan kebutuhan akan kebebasan dari suatu

ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

- 3) Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs or belongingness*) merupakan kebutuhan untuk sosial, teman, berafiliasi, berinteraksi, serta dapat diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat sekitar.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*esteem or status need*) merupakan kebutuhan manusia akan penghargaan dan pengakuan, penghargaan prestise dari sesama karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Menurut Sutrisno (2017), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor-faktor intern antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, dimana seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- 4) Perusahaan tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak otonomi
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

- c. Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, dimana setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f. Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.1.4 Disiplin

Menurut Zainal et al., (2018), disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Supartha & Sintaasih (2017), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditemukan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Sutrisno (2017), disiplin kerja sebagai sesuatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan

baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017), beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena semua karyawan akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberhasilan pimpinan dalam mengambil tindakan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Pengawasan yang dilakukan atasan langsung ini sering disebut waskat. Pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
 - d. Memberi tahu bila meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa.

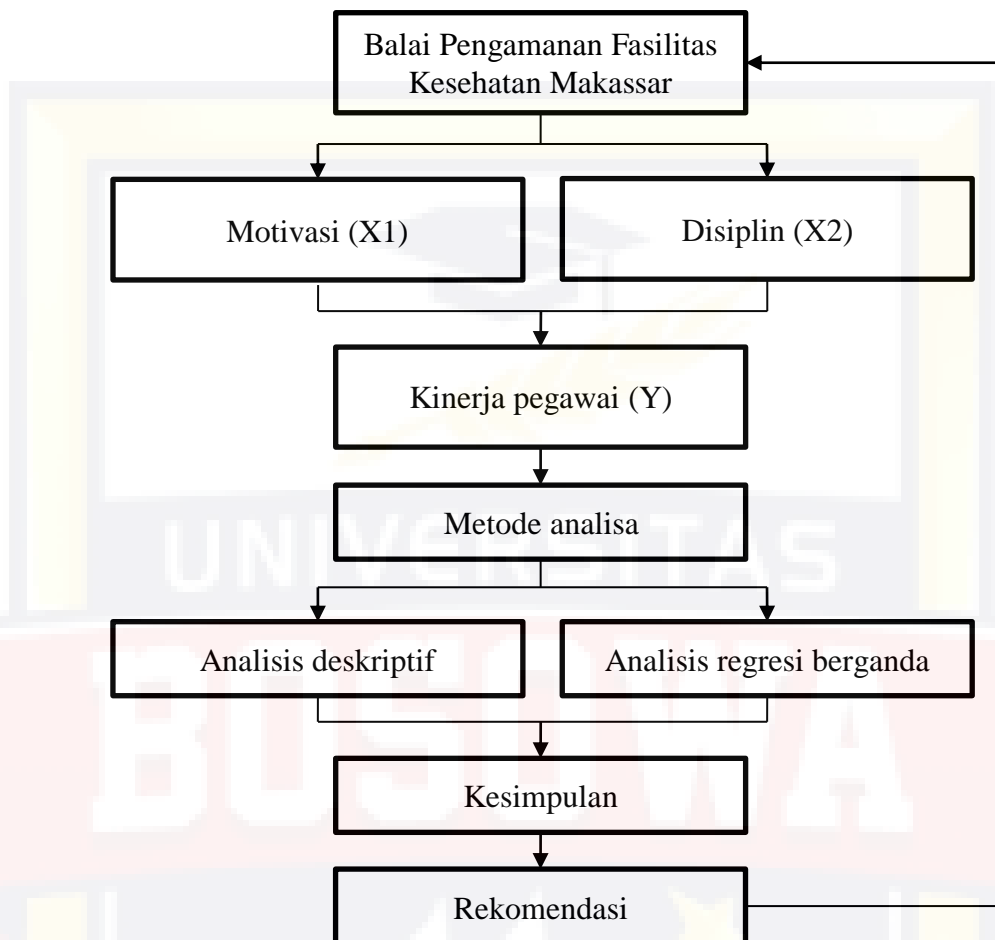
Menurut Mangkunegara (2016), mengemukakan bahwa disiplin kerja terdiri dari beberapa bentuk sebagai berikut:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.
3. Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Disiplin kerja dapat dinilai dari beberapa macam indikator, Hasibuan (2016), menjelaskan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Mematuhi peraturan, dalam melaksanakan pekerjaan maka karyawan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan untuk mengejar target yang diberikan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan harus dilaksanakan selama karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya.
4. Tingkat absensi, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan maka dapat disebut bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.

H2 : Diduga bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan KM.11, Tamalanrea, Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian yang direncanakan yaitu \pm 1 bulan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka

Penelitian yang dilakukan dengan mempelajari referensi dan buku-buku yang berkaitan dengan topik penulisan untuk memperoleh landasan teori guna memecahkan masalah yang dihadapi.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar yang terpilih sebagai responden.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar sebanyak 107 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Sedangkan metode pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin (Siregar, 2013).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = kesalahan dalam pengambilan sampel, misalnya (5%)

$$n = \frac{107}{1 + 107 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 0,2675}$$

$$n = \frac{107}{1,2675}$$

$$n = 84$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan slovin yang didasarkan atas tingkat kesalahan sebesar 5%, maka diperoleh sampel sebanyak 84 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dari pihak perusahaan mengenai jumlah pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner).
- b. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar, 2013). Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

e = *Error*

3.6 Definisi Operasional

1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah sebuah pembeian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi, meliputi:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- c. Kebutuhan cinta dan sosial
- d. Kebutuhan harga diri

2. Disiplin (X_2)

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesedian para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditemukan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Indikator disiplin, meliputi:

- a. Mematuhi peraturan

- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab
- d. Tingkat absensi

3. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja, meliputi:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Kerja Sama
- e. Inisiatif

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar

Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) merupakan lokasi penelitian yang berada di kota Makassar yang menjadi bagian dari unit pelaksana teknis vertikal Kementerian Kesehatan. Unit kerja tersebut menjalankan pekerjaan kalibrasi, uji alat kesehatan, uji sarana prasana yang berkaitan dengan fasilitas kesehatan yang dimiliki oleh swasta maupun pemerintah. Pelaksanaan pekerjaan di BPFK berpedoman pada tujuan Kementerian Kesehatan yakni melakukan peningkatan kesadaran masyarakat untuk mau dan mampu hidup sehat sehingga tingkat kesehatan masyarakat berada pada level tertinggi.

Dalam rangka mencapai tujuan Kementerian Kesehatan, diperlukan adanya ketersediaan alat, sarana prasarana dan fasilitas yang berkualitas. Selain itu juga tersedia nya pengujian, perlindungan radiasi dan kalibrasi terkait fasilitas kesehatan serta keamanan bagi masyarakat dan petugas kesehatan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 530/MENKES/PER/IV/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan, Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan pengamanan

fasilitas kesehatan meliputi alat, sarana prasarana dan fasilitas yang berkualitas. Selain itu juga tersedia nya pengujian, perlindungan radiasi dan kalibrasi terkait fasilitas kesehatan serta keamanan bagi masyarakat dan petugas kesehatan di wilayah kerja lingkungan pemerintahan maupun swasta. Berikut ini tugas pokok BPFK dalam menjalankan fungsinya:

- a. Melakukan uji fungsi alat kesehatan dan kalibrasi.
- b. Melakukan uji fungsi sarana dan prasana kesehatan.
- c. Mengamankan dan mengukur pancaran radiasi.
- d. Melayani dan memonitoring takaran radiasi.
- e. Mengukur luaran radiasi terapi.
- f. Melakukan pengembangan teknologi dan pengendalian mutu terkait keamanan fasilitas dan juga alat kesehatan.
- g. Memonitoring dan melakukan penilaian dalam uji alat, kalibrasi dan perlindungan alat dan fasilitas kesehatan.
- h. Melaksanakan kemitraan dengan berbagai pihak.
- i. Melaksanakan bimbingan teknis dan dukungan terkait keamanan alat dan fasilitas.
- j. Melaksanakan penatausahaan.

3. Organisasi dan Tatalaksana

Susunan organisasai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 439/Menkes/Per/VI/2009 tentang Perubahan Kedua atas

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1575/MENKES/PER/XI/2005 adalah sebagai berikut:

a. Subbagian Tata Usaha

Subbagian ini memiliki fungsi dan tugas terkait pekerjaan tata usaha, pegawai, keuangan, perlengkapan dan kerumahtanggaan.

b. Seksi Pelayanan Teknis

Seksi ini mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk menjalankan kesiapan koordinasi terkait rencana dan pelaksanaan pelayanan dalam rangka kalibrasi dan pengujian alat kesehatan, sarana dan prasarana, mengamankan dan mengukur pancaran radiasi, memonitoring takaran radiasi perorang, dan mengukur luaran radiasi terapi serta menjalankan kemitraan dengan pihak lain sehubungan dengan mengamankan fasilitas dan juga alat kesehatan.

c. Seksi tata operasional

Seksi ini memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu menyiapkan koordinasi dalam rangka merencanakan, mengendalikan kualitas pekerjaan, mengendalikan pengembangan dalam bidang teknologi keamanan alat kesehatan, memonitoring dan melaksanakan penilaian atas uji alat, perlindungan, kalibrasi, serta memberikan bimbingan teknis dan dukungan yang berkaitan dengan keamanan fasilitas.

d. Kepala instalasi

Kepala Instalasi memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai koordinator dan menjadi penanggung jawab setiap pelaksanaan pekerjaan layanan unit kerja.

e. Kelompok jabatan fungsional

Kelompok ini memiliki tugas pokok dan fungsi menjalankan kegiatan fungsional sesuai dengan jabatannya masing – masing yang mengacu pada aturan dan kebijakan yang berlaku.

4.2 Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang bervariasi merupakan bagian dari objek penelitian. Perbedaan yang ditunjukkan oleh hasil penelitian diambil berdasarkan metode sampel yang diambil dan dipilih. Adapun jenis responden yang terlihat pada penelitian ini mencakup karakter yang dikategorikan menjadi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan usia yang digambarkan dalam tabel 4.1:

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	50	59,5
Perempuan	34	40,5
Jumlah	84	100,0

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel diatas memperlihatkan banyaknya responden laki - laki sebesar 59,5% dan perempuan sebesar 40,5%. Hal tersebut

menyimpulkan responden perempuan lebih sedikit daripada laki – laki yakni 19% lebih kecil persentasenya.

b. Responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
25-34	43	51,2
35-44	30	35,7
45-54	11	13,1
Jumlah	84	100,0

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 4.2 memperlihatkan usia responden pada usia 25 sampai dengan 34 tahun sebanyak 51,2%, usia 35 sampai dengan 44 tahun sebanyak 35,7%, dan usia 45 sampai dengan 54 tahun sebanyak 13,1%. Kesimpulan pada responden berdasarkan usia tersebut ialah responden yang banyak merupakan responden dengan usia 25-34 tahun.

c. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
SMA	15	17,9
DIII	9	10,7
S1	60	71,4
Jumlah	44	100,0

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 4.3 memperlihatkan responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 17,9%, Diploma III sebanyak 10,7%, dan Sarjana sebanyak 71,4%. Dengan demikian, responden terbanyak merupakan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana atau S1.

2. Deskripsi Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terbagi atas motivasi (X1), disiplin (X2) dan kinerja pegawai (Y) yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan pemberian daya gerak yang dapat menciptakan gairah kerja pada diri seseorang untuk mau bekerja secara bersama – sama, terintegrasi, efektif dan dengan daya usaha untuk mewujudkan kepuasan. Variabel motivasi terdiri dari 6 item pernyataan. Jawaban responden terhadap motivasi tergambar dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Terhadap Motivasi

Pernyataan	Skor					Responden
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	5	16	29	34	84
2	0	0	21	29	34	84
3	0	8	13	37	26	84
4	0	8	13	35	28	84
5	0	0	20	40	24	84
6	0	0	15	39	30	84
Frekuensi	0	21	98	209	176	504
	0%	4%	19%	41%	35%	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 menyatakan hasil jawaban dari responden terbanyak pada kuesioner motivasi sebanyak 41% berpendapat setuju.

b. Disiplin (X2)

Disiplin adalah upaya atau langkah perusahaan untuk mendorong kesadaran dan kesediaan pegawainya agar dapat mematuhi seluruh aturan yang perusahaan tetapkan dan norma sosial yang berlaku dengan ikhlas. Variabel disiplin terdiri dari 6 item pernyataan. Jawaban dari responden terkait disiplin digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Terhadap Disiplin

Pernyataan	Skor					Responden
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	6	20	43	15	84
2	0	0	36	32	16	84
3	0	3	34	34	13	84
4	0	7	23	32	22	84
5	0	4	29	43	8	84
6	0	0	33	30	21	84
Frekuensi	0	20	175	214	95	504
	0%	4%	35%	42%	19%	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas jawaban responden menunjukkan jawaban terbanyak ialah setuju dengan jumlah responden sebanyak 42% dengan jumlah frekuensi sebanyak 214.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah variabel Y yang merupakan hasil dari pekerjaan yang dilihat dari diri seseorang sebagai cerminan output dari menjalankan pekerjaan dan disertai rasa tanggungjawab atas pekerjaan tersebut dengan menggunakan kemampuannya, kecakapan dan keterampilannya. Variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 item

pernyataan. Jawaban responden terkait kinerja pegawai dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan	Skor					Responden
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	29	36	19	84
2	0	0	32	39	13	84
3	0	0	35	32	17	84
4	0	0	28	33	23	84
5	0	0	29	45	10	84
6	0	0	40	27	17	84
7	0	0	46	33	5	84
8	0	0	25	42	17	84
9	0	0	21	40	23	84
10	0	0	22	43	19	84
Frekuensi	0	0	307	370	163	840
	0%	0%	37%	44%	19%	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.6 memperlihatkan jumlah responden yang dominan ialah yang menjawab setuju pada kuesioner kinerja pegawai yaitu dengan jumlah sebanyak 370 frekuensi atau sebesar 44%.

3. Analisis Instrumen

a. Uji validitas

1) Uji validitas motivasi (X1)

Tabel 4.7
Uji Validitas Motivasi

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas bisa terlihat hasil jawaban dari kuesioner motivasi (X1) dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai *pearson correlation* menghasilkan nilai yang signifikan yakni sebesar $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$ sehingga memiliki arti bahwa semua pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini dapat menafsirkan variabel motivasi.

2) Uji validitas disiplin (X2)

Tabel 4.8
Uji Validitas Disiplin

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Disiplin (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner disiplin (X2) dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai *pearson correlation* menghasilkan nilai yang signifikan yakni sebesar $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$ sehingga memiliki arti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dapat menafsirkan variabel disiplin.

3) Uji validitas kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.9
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,000	Valid
	Y7	0,000	Valid
	Y8	0,000	Valid
	Y9	0,000	Valid
	Y10	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Dari pengolahan data pada tabel 4.9 menunjukkan hasil kuesioner kinerja pegawai (Y) dikatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai *pearson correlation* menghasilkan angka yang signifikan yakni sebesar $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$ sehingga memiliki arti semua pernyataan pada kuesioner ini dapat menafsirkan variabel kinerja pegawai.

b. Uji reliabilitas

Pengujian ini dijalankan dalam rangka mengetahui secara pasti instrumen kuesioner yang dipilih pada penelitian ini handal atau reliabel. Pengujian ini pun dilaksanakan dengan memperhatikan angka dari *Cronbach'a Alpha*. Apabila menghasilkan angka koefisien *Cronbach's Alpha* 0,6 atau lebih maka instrumen yang dipilih pada penelitian ini untuk mengukur variabel itu *reliable* begitupun sebaliknya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,926	Reliable
Disiplin (X2)	0,855	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,902	Reliable

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan semua variabel baik motivasi (X1), disiplin (X2) dan kinerja pegawai (Y) menghasilkan pengujian reliabilitas dengan angka *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$. Sehingga memiliki arti bahwa semua pertanyaan pada kuesioner ini dinyatakan *reliable*.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.960	1.552		5.129	.000
Motivasi (X1)	.252	.083	.208	3.058	.003
Disiplin Kerja (X2)	1.070	.097	.747	10.997	.000

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dihasilkan persamaan regresi tersebut ialah:

$$Y = 7,960 + 0,252 X_1 + 1,070 X_2 + e$$

Dari formula di atas, diketahui angka dari konstanta nya sebesar 7,960. Nilai motivasi (X_1) ialah 0,252, disiplin (X_2) ialah 1,070. Hal tersebut berarti motivasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, berikut penjelasan persamaan diatas:

- 1) a = nilai tetap dari *Unstandardized Coefficients*. Pada penelitian ini nilai tersebut ialah 7,960. Nilai tersebut adalah nilai tetap yang berarti apabila motivasi tidak ada dan disiplin maka akan menghasilkan nilai kinerja pegawai sebesar 7,960.
- 2) b_1 = angka koefisien regresi yang menghasilkan nilai 0,252 yang berarti setiap terjadi peningkatan pada motivasi (X_1), meningkat pula kinerja pegawai (Y) senilai 0,252.
- 3) b_2 = angka koefisien regresi yang menghasilkan nilai 1,070 yang berarti setiap terjadi peningkatan disiplin (X_2), meningkat pula kinerja pegawai (Y) senilai 1,070.

Sehubungan nilai dari koefisien regresi positif, maka kesimpulan yang diperoleh ialah variabel motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Uji t Parsial

Uji ini dilaksanakan secara individual untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak terkait variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai karakteristik hipotesis penelitian ini, menghasilkan hasil uji yakni berikut ini:

a. Motivasi (X_1)

Koefisien t_{hitung} variabel motivasi (X_1) dengan angka 3,058 > t_{tabel} dengan angka 1,663 yang nilai signifikan pada $\alpha = 5\%$, yang mana nilai α sebesar $0,003 < 0,05$ berarti hipotesis diterima. Dengan demikian variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel

kinerja pegawai secara individual. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar diterima kebenarannya.

b. Disiplin (X1)

Koefisien t_{hitung} variabel disiplin (X1) menghasilkan angka $10,997 > t_{tabel} 1,663$ dengan nilai yang signifikan pada $\alpha = 5\%$. Nilai α tersebut ialah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis tersebut diterima. Hal tersebut bermakna variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara individual. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar merupakan kebenaran.

6. Uji F Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar secara simultan. Hasil pengujian tersebut dinyatakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1890.061	2	945.030	197.755	.000 ^b
Residual	387.082	81	4.779		
Total	2277.143	83			

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.12 menunjukkan hasil dengan nilai yang signifikan yakni 0,000, oleh karena itu nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut memiliki arti variabel motivasi dan disiplin memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.

7. Koefisien Determinan

Dilakukan olah data dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 22.0, yang dimana memperoleh hasil berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.826	2.186

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan angka R Square senilai 0,830. Angka ini berarti memiliki tingkat pengaruh yang besar motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 83,0%, sementara 17,0% merupakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

4.3 Pembahasan

Adapun tujuan yang ditetapkan pada penelitian ini ialah mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar. Agar terpenuhinya tujuan penelitian penulis memilih 84 pegawai untuk dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Dari analisis regresi linier berganda yang dilakukan perhitungan menghasilkan

data yang menyatakan besar variabel motivasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yang dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menghasilkan data yang mendukung hipotesis pertama yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar diterima kebenarannya. Pembuktian terkait hal tersebut dapat dilihat pada nilai yang dihasilkan saat pengujian yakni nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,058 > 1,663$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Dari angka tersebut menunjukkan adanya indikasi yang mendukung motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar. Kesimpulannya hipotesis pertama diterima.

Penelitian yang menghasilkan hal yang sama dilakukan oleh Mardiana et al., (2020), yang mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan senilai 0,249 dengan angka KD (koefisien determinasi) sebesar 60,8% dan 39,2% dipengaruhi oleh hal lain yang tidak dilakukan penelitian.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menghasilkan data yang mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin pada peningkatan kinerja di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar diterima

kebenarannya. Pembuktian terkait hal tersebut dapat dilihat pada nilai yang dihasilkan saat pengujian yakni nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,997 > 1,663$) dengan signifikansi sebesar 0,003. Dari data yang dihasilkan terindikasi variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar. Sehingga menghasilkan kesimpulan yakni hipotesis kedua tersebut pun diterima.

Penelitian yang menghasilkan hal yang sama dilakukan oleh Vallennia et al., (2021), yang menyatakan disiplin dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Sosro Rancaekek. Nilai KD (Koefisien determinasi) yang ditunjukkan disiplin kerja ialah sebesar 24,9% terhadap kinerja pegawai dan sisanya dari faktor – faktor lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada pemaparan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang diperoleh ialah sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.
2. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.

5.2 Saran

Beberapa saran yang perlu penulis sampaikan untuk perbaikan di masa yang akan datang demi mencapai manfaat yang maksimal dan perkembangan dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada pihak yang berkepentingan ialah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan pihak Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar dapat menerapkan hal baru sehingga motivasi pegawai dapat ditingkatkan dan dapat memperbaiki kedisiplinan dalam bekerja karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar sehingga dapat pencapaian tujuan perusahaan akan terpenuhi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memilih variabel lainnya selain yang telah dilakukan pada penelitian ini sehingga dapat diperoleh hasil yang beragam untuk menunjukkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, N. (2019). **Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB.** *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* 4 (2), 119-132.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). **Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.** *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 8 (2), 102-111.
- Masram, & Mu'ah. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mulyadi. (2017). **Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan.** Jakarta: Rajawali Pers.
- Muzakkir, H., Amang, B., & Arif, M. (2021). **Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan.** *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 4 (1), 87-100.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.** *Prosiding Frima* 2, 665-670.
- Priansa, D. J. (2014). **Perencanaan dan Pengembangan SDM.** Jakarta: Alfabeta.
- Raffie, S. A. (2017). **Manajemen Teori dan Aplikasi.** Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, S. (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.** Jakarta: Prenada Media Group.
- Solihin, I. (2009). **Pengantar Manajemen.** Jakarta: Erlangga.

- Sugiono. (2016). **Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). **Budaya Organisasi dan Kinerja**. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). **Pengantar Perilaku Organisasi (Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian)**. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Sutrisno, E. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Tegar, N. (2019). **Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis**. Yogyakarta: Quadrant.
- Utomo, T. W. (2014). **Evaluasi Terhadap Sistem Penilaian Prestasi Kerja Menurut Sistem DP3**. Jakarta: Rajawali Press.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2021). **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)**. E-Journal Equilibrium Manajemen 6 (2), 39-49.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

DAFTAR PERTANYAAN

I. Identitas Responden

1. Pedoman Pengisian kuesioner

Beri tanda centang (√) pada kolom jawaban kuesioner yang dianggap paling benar menurut pendapat anda terhadap Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar.

2. Profil Responden

- a. Jenis kelamin : Laki-laki, Perempuan
- b. Usia : 25-34 Tahun, 35-44 Tahun
 45-54 Tahun
- c. Pendidikan terakhir : SMA DIII
 S1, S2

II. Kuesioner

Petunjuk :

Beri jawaban atas pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara memberikan tanda (√) pada salah satu skor yang paling sesuai dengan Anda, dengan ketentuan:

- SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
N = Netral (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

A. Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.					
Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan						
2.	Lingkungan kerja anda aman dan nyaman.					
Kebutuhan Cinta dan Sosial						
3.	Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis.					
4.	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.					
Kebutuhan Harga Diri						
5.	Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.					
6.	Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu.					

B. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Mematuhi Peraturan						
1.	Anda selalu datang tepat waktu dalam bekerja.					
2.	Anda selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.					
Penggunaan waktu secara efektif						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					
4.	Anda tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan.					
Tanggung jawab						
5.	Anda selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan Anda.					
Tingkat absensi						
6.	Anda tidak pernah absen dari pekerjaan Anda tanpa alasan.					

C. Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan SOP.					
2.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti untuk mendapat hasil yang memuaskan.					
Kuantitas Kerja						
3.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.					
4.	Pegawai melakukan lembur kerja untuk menyelesaikan tugas.					
Tanggung Jawab						
5.	Pegawai bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan.					
6.	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan atasan/pemimpin dengan baik.					
Kerja Sama						
7.	Pegawai memiliki kerja sama yang baik dalam instansi baik kepada teman maupun atasan.					
8.	Pegawai mampu menerima informasi dari atasan maupun dari bawahan dengan baik.					
Inisiatif						
9.	Pegawai mengerjakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan.					
10.	Pegawai menyelesaikan tugas yang sudah menjadi kewajiban dengan baik dan tanpa menunggu perintah atasan.					

MASTER TABEL

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Motivasi (X1)						Disiplin Kerja (X2)						Kinerja Pegawai (Y)												
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Σ	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Σ	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Σ
1	1	1	3	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
2	1	2	3	4	4	4	5	4	5	26	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
3	2	1	3	3	4	4	3	4	5	23	4	3	3	4	4	3	21	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
4	1	2	3	3	4	3	3	3	4	20	4	3	2	2	2	3	16	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34
5	1	1	3	4	4	4	4	4	5	25	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	39
6	2	1	3	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
7	1	2	1	4	4	3	3	4	4	22	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
8	2	1	3	4	3	4	3	4	4	22	3	4	3	4	4	3	21	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35
9	1	1	3	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
10	1	1	3	3	3	3	3	3	4	19	2	3	3	4	4	3	19	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35
11	2	2	3	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
12	2	1	3	3	4	4	4	5	4	24	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35
13	1	2	1	4	4	3	3	4	4	22	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
14	1	1	3	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
15	1	2	3	5	4	4	4	4	5	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	38
16	1	1	3	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
17	1	3	3	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
18	1	3	3	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
19	2	1	3	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	5	4	3	25	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	42
20	1	2	3	3	4	2	2	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
21	1	1	1	5	5	5	5	5	4	29	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
22	2	1	3	5	5	5	4	4	4	27	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	43
23	1	1	3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
24	2	1	3	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
25	2	2	3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
26	1	1	2	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	43
27	1	2	1	5	5	5	4	4	5	28	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
28	1	2	1	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
29	2	3	3	5	4	4	5	4	4	26	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	42
30	1	1	2	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
31	1	1	3	3	3	2	2	3	3	16	2	3	4	3	2	4	18	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
32	1	1	2	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
33	1	1	3	5	3	4	4	3	5	24	3	4	4	3	3	5	22	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	35
34	2	2	3	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	3	5	24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38

35	1	3	1	4	5	4	4	4	4	25	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
36	2	2	3	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	43
37	2	2	3	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	45
38	2	1	3	5	4	3	3	3	3	21	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
39	2	2	3	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46	
40	1	2	1	4	5	4	4	4	5	26	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	
41	1	1	3	5	4	4	4	4	4	25	4	3	3	4	4	3	21	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	38	
42	2	1	3	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	
43	1	1	1	4	5	4	5	4	5	27	4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35	
44	2	3	3	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	
45	1	2	1	5	5	5	5	5	4	29	4	4	3	3	3	3	20	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34	
46	1	2	2	5	5	5	4	4	4	27	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	39	
47	1	2	3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47	
48	1	1	3	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	40	
49	2	1	3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47	
50	1	1	2	3	3	2	2	3	3	16	4	4	5	5	4	5	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	
51	2	1	3	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	5	4	3	26	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46	
52	1	2	1	4	4	4	4	5	5	26	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	35	
53	2	1	3	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	4	4	5	27	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46	
54	1	2	1	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	3	4	4	21	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36	
55	2	1	3	4	3	4	5	5	4	25	4	4	4	3	3	4	22	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	
56	1	1	3	3	3	3	4	4	4	21	2	4	4	3	3	4	20	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34	
57	1	1	3	4	4	4	5	5	4	26	4	5	4	3	4	4	24	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	39	
58	1	1	3	2	3	3	3	3	3	17	4	3	2	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
59	1	3	3	2	3	3	3	4	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	
60	2	3	3	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35	
61	1	1	3	5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	4	4	5	26	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45	
62	2	2	3	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35	
63	1	1	2	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	4	3	21	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34	
64	1	2	1	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	4	3	4	20	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35	
65	1	2	1	3	4	4	4	4	5	24	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	
66	2	3	3	4	4	4	5	5	4	26	3	5	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40	
67	1	1	2	4	4	4	5	5	4	26	4	5	4	4	4	3	24	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	38	
68	2	2	3	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	
69	2	2	3	2	3	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	
70	2	1	3	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46	

71	2	2	3	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	5	21	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	42
72	1	2	1	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
73	1	2	2	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	21	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
74	1	2	3	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	5	5	4	25	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	43
75	1	1	3	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
76	2	1	3	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	5	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
77	1	1	2	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
78	2	1	3	4	5	4	4	4	4	25	4	4	3	5	3	4	23	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	43
79	1	1	3	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	3	4	4	21	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
80	2	1	3	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	3	20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
81	2	3	3	4	5	4	4	4	5	26	4	3	3	5	5	4	24	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	42
82	2	3	3	2	3	3	2	3	3	16	4	3	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
83	1	2	1	3	4	4	4	4	4	23	2	4	3	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
84	2	3	3	5	4	5	5	5	5	29	4	5	4	5	5	4	27	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46



Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	59.5	59.5	59.5
	Perempuan	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-34 tahun	43	51.2	51.2	51.2
	35-44 tahun	30	35.7	35.7	86.9
	45-54 tahun	11	13.1	13.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	17.9	17.9	17.9
	DIII	9	10.7	10.7	28.6
	S1	60	71.4	71.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.0	6.0	6.0
	3	16	19.0	19.0	25.0
	4	29	34.5	34.5	59.5
	5	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	25.0	25.0	25.0
	4	29	34.5	34.5	59.5
	5	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.5	9.5	9.5
	3	13	15.5	15.5	25.0
	4	37	44.0	44.0	69.0
	5	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.5	9.5	9.5
	3	13	15.5	15.5	25.0
	4	35	41.7	41.7	66.7
	5	28	33.3	33.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	23.8	23.8	23.8
	4	40	47.6	47.6	71.4
	5	24	28.6	28.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	17.9	17.9	17.9
	4	39	46.4	46.4	64.3
	5	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Motivasi (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	8	9.5	9.5	9.5
	17	3	3.6	3.6	13.1
	18	1	1.2	1.2	14.3
	19	1	1.2	1.2	15.5
	20	2	2.4	2.4	17.9
	21	6	7.1	7.1	25.0
	22	4	4.8	4.8	29.8
	23	3	3.6	3.6	33.3
	24	6	7.1	7.1	40.5
	25	10	11.9	11.9	52.4
	26	10	11.9	11.9	64.3
	27	7	8.3	8.3	72.6
	28	6	7.1	7.1	79.8
	29	8	9.5	9.5	89.3
	30	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.1	7.1	7.1
	3	20	23.8	23.8	31.0
	4	43	51.2	51.2	82.1
	5	15	17.9	17.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	36	42.9	42.9	42.9
	4	32	38.1	38.1	81.0
	5	16	19.0	19.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	34	40.5	40.5	44.0
	4	34	40.5	40.5	84.5
	5	13	15.5	15.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.3	8.3	8.3
	3	23	27.4	27.4	35.7
	4	32	38.1	38.1	73.8
	5	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.8	4.8	4.8
	3	29	34.5	34.5	39.3
	4	43	51.2	51.2	90.5
	5	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	39.3	39.3	39.3
	4	30	35.7	35.7	75.0
	5	21	25.0	25.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Disiplin Kerja (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	3	3.6	3.6	3.6
	17	5	6.0	6.0	9.5
	18	3	3.6	3.6	13.1
	19	6	7.1	7.1	20.2
	20	9	10.7	10.7	31.0
	21	12	14.3	14.3	45.2
	22	9	10.7	10.7	56.0
	23	5	6.0	6.0	61.9
	24	6	7.1	7.1	69.0
	25	2	2.4	2.4	71.4
	26	5	6.0	6.0	77.4
	27	10	11.9	11.9	89.3
	28	5	6.0	6.0	95.2
	29	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	34.5	34.5	34.5
	4	36	42.9	42.9	77.4
	5	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	38.1	38.1	38.1
	4	39	46.4	46.4	84.5
	5	13	15.5	15.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	41.7	41.7	41.7
	4	32	38.1	38.1	79.8
	5	17	20.2	20.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	33.3	33.3	33.3
	4	33	39.3	39.3	72.6
	5	23	27.4	27.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	34.5	34.5	34.5
	4	45	53.6	53.6	88.1
	5	10	11.9	11.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	40	47.6	47.6	47.6
	4	27	32.1	32.1	79.8
	5	17	20.2	20.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	46	54.8	54.8	54.8
	4	33	39.3	39.3	94.0
	5	5	6.0	6.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	29.8	29.8	29.8
	4	42	50.0	50.0	79.8
	5	17	20.2	20.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	25.0	25.0	25.0
	4	40	47.6	47.6	72.6
	5	23	27.4	27.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	26.2	26.2	26.2
	4	43	51.2	51.2	77.4
	5	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	6	7.1	7.1	7.1
	32	7	8.3	8.3	15.5
	33	4	4.8	4.8	20.2
	34	6	7.1	7.1	27.4
	35	12	14.3	14.3	41.7
	36	4	4.8	4.8	46.4
	37	3	3.6	3.6	50.0
	38	7	8.3	8.3	58.3
	39	5	6.0	6.0	64.3
	40	3	3.6	3.6	67.9
	42	4	4.8	4.8	72.6
	43	5	6.0	6.0	78.6
	45	3	3.6	3.6	82.1
	46	9	10.7	10.7	92.9
	47	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Motivasi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.706**	.761**	.648**	.556**	.583**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	.706**	1	.791**	.630**	.651**	.606**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	.761**	.791**	1	.792**	.720**	.704**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	.648**	.630**	.792**	1	.761**	.687**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	.556**	.651**	.720**	.761**	1	.610**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.6	Pearson Correlation	.583**	.606**	.704**	.687**	.610**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	.837**	.851**	.932**	.883**	.828**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Disiplin Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.507**	.426**	.527**	.330**	.345**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	.507**	1	.648**	.563**	.446**	.526**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.3	Pearson Correlation	.426**	.648**	1	.558**	.359**	.724**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	.527**	.563**	.558**	1	.652**	.509**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.5	Pearson Correlation	.330**	.446**	.359**	.652**	1	.313**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000		.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.6	Pearson Correlation	.345**	.526**	.724**	.509**	.313**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.004		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.692**	.802**	.810**	.844**	.671**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	.681**	.524**	.665**	.465**	.395**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y2	Pearson Correlation	.681**	1	.608**	.613**	.418**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y3	Pearson Correlation	.524**	.608**	1	.606**	.390**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y4	Pearson Correlation	.665**	.613**	.606**	1	.593**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y5	Pearson Correlation	.465**	.418**	.390**	.593**	1	.257*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.018
	N	84	84	84	84	84	84
Y6	Pearson Correlation	.395**	.414**	.447**	.446**	.257*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.018	
	N	84	84	84	84	84	84
Y7	Pearson Correlation	.344**	.189	.135	.367**	.449**	.423**
	Sig. (2-tailed)	.001	.084	.221	.001	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y8	Pearson Correlation	.456**	.566**	.882**	.493**	.243*	.324**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.026	.003
	N	84	84	84	84	84	84
Y9	Pearson Correlation	.601**	.578**	.509**	.913**	.498**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y10	Pearson Correlation	.906**	.572**	.481**	.589**	.380**	.355**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	84	84	84	84	84	84
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.833**	.780**	.777**	.869**	.635**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84

Correlations

		Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Pegawai (Y)
Y1	Pearson Correlation	.344**	.456**	.601**	.906**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84
Y2	Pearson Correlation	.189	.566**	.578**	.572**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84
Y3	Pearson Correlation	.135	.882**	.509**	.481**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.221	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84
Y4	Pearson Correlation	.367**	.493**	.913**	.589**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84
Y5	Pearson Correlation	.449**	.243*	.498**	.380**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84
Y6	Pearson Correlation	.423**	.324**	.372**	.355**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.000
	N	84	84	84	84	84
Y7	Pearson Correlation	1	.003	.270*	.324**	.466**
	Sig. (2-tailed)		.981	.013	.003	.000
	N	84	84	84	84	84
Y8	Pearson Correlation	.003	1	.521**	.431**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.981		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84
Y9	Pearson Correlation	.270*	.521**	1	.591**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84
Y10	Pearson Correlation	.324**	.431**	.591**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.466**	.686**	.811**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.33	12.827	.753	.918
X1.2	20.27	13.358	.786	.913
X1.3	20.46	12.011	.893	.897
X1.4	20.44	12.322	.818	.909
X1.5	20.38	13.925	.762	.916
X1.6	20.25	14.142	.732	.920

Uji Reliabilitas Disiplin (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	18.77	9.888	.544	.849
X2.2	18.81	9.505	.705	.820
X2.3	18.89	9.350	.714	.818
X2.4	18.75	8.527	.741	.811
X2.5	18.92	10.342	.539	.848
X2.6	18.71	9.652	.623	.834

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34.40	21.449	.780	.884
Y2	34.51	22.205	.718	.888
Y3	34.50	21.819	.708	.889
Y4	34.35	20.928	.825	.880
Y5	34.51	23.554	.552	.898
Y6	34.56	22.996	.511	.902
Y7	34.77	24.828	.367	.908
Y8	34.38	22.865	.604	.895
Y9	34.26	21.786	.754	.886
Y10	34.32	22.221	.714	.888

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.826	2.186

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1890.061	2	945.030	197.755	.000 ^b
	Residual	387.082	81	4.779		
	Total	2277.143	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.960	1.552		5.129	.000
	Motivasi (X1)	.252	.083	.208	3.058	.003
	Disiplin Kerja (X2)	1.070	.097	.747	10.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)