
Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa

Ni Wayan Cahya Ayu Pratami
Institut Teknologi dan Bisnis Stikom Bali
*ayu_pratami@stikom-bali.ac.id

How to cite (in APA style):

Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 21(2), pp.X-X. <https://doi.org/10.22225/we.21.1.2022.1-14>

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at the BAMAHERMAS Bureau, Warmadewa University. The research data were obtained from questionnaires, observations and related literature studies according to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear regression with hypothesis testing, namely the T test. The number of samples is 35 respondents using the incidental sampling technique. The results showed that the variables of Motivation and Work Discipline had a significant effect either partially or simultaneously on performance at the BAMAHERMAS Bureau, Warmadewa University.

Keywords: *motivation; work discipline; employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro BAMAHERMAS Universitas Warmadewa. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, observasi dan studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji T. Jumlah sampel sebesar 35 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja pada Biro BAMAHERMAS Universitas Warmadewa.

Kata Kunci: *motivasi; disiplin kerja; kinerja pegawai*

I. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan utama dari sebuah organisasi bisnis atau perusahaan adalah mencari keuntungan (profit oriented). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan membuat perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Demikian pula untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu, setiap perusahaan harus menghormati dan mengatur keberadaan karyawannya guna meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu, karyawan harus diperlakukan sebagai mitra kerja dan bukan hanya sebagai pekerja. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dan motivasi.

Proses penerapan motivasi kerja karyawan di berbagai bagian atau divisi juga memiliki motivasi kerja yang diharapkan, begitu juga pada tingkat jabatan karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan membuat karyawan bekerja lebih keras. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja adalah suatu pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode kinerja tidak dapat terwujud jika tidak ada pengelolaan atau pengelolaan yang baik. dapat mendorong upaya kelembagaan untuk meningkatkan kinerja bahwa upaya manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasi dan mengoptimalkan potensi karyawan.

Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang mumpuni. mampu dan terampil tetapi yang paling penting mereka mau bekerja keras dan keinginan untuk mencapai hasil! kerja yang optimal. Kemampuan, keterampilan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan kemampuannya.

Biro BAMAKERMAS sebagai salah satu unit kerja yang bergerak di bidang kemahasiswaan, kehumasan, dan kerjasama di Universitas Warmadewa dirasa perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui proses kedisiplinan dan motivasi kerja kepada pegawainya dan dalam suatu perusahaan harus memiliki kedisiplinan dan motivasi kerja dalam bekerja sehingga diharapkan menjadi waktu yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan di bidang kemahasiswaan, kehumasan, dan kerjasama. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai biro Bamakermas Universitas Warmadewa

II. KONSEP DAN HIPOTESIS

Disiplin

Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan perusahaan, yang sering dipengaruhi oleh sistem kedisiplinan di dalam perusahaan adalah karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menangani karyawan bermasalah, maka akan timbul efek negatif terhadap karyawan lain dan kelompok kerja lainnya. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan prosedur (Sulistiyani & Rosidah, 2003). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaannya secara teratur dan menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi.

Salah satu syarat agar dapat menumbuhkan kedisiplinan di lingkungan kerja adalah adanya pembagian kerja yang lengkap sampai ke pegawai atau pejabat yang paling rendah, sehingga setiap orang secara sadar mengetahui apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan bekerja. dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil pekerjaannya. diperlukan, dan kepada siapa ia bertanggung jawab atas hasil pekerjaan itu. Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan perusahaan, yang sering dipengaruhi oleh sistem kedisiplinan di dalam perusahaan adalah karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menangani karyawan bermasalah, maka akan timbul efek negatif terhadap karyawan lain dan kelompok kerja lainnya. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi atas pelanggaran aturan kerja atau harapan. Sedangkan pengaduan digunakan oleh karyawan yang merasa haknya dilanggar oleh organisasi. Klingner menjelaskan bahwa tindakan disipliner adalah pengurangan atau pengurangan atau pengurangan yang dikenakan oleh atasan dalam hal penghargaan organisasi karena suatu alasan. Sedangkan pengaduan adalah pengaduan yang dilakukan oleh pegawai mengenai perlakuan yang tidak adil dalam pembagian penghargaan atau hukuman yang dilakukan oleh organisasi.

Menurut (Moenir, 2006) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

1) Disiplin waktu Disiplin waktu merupakan jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikuasai baik oleh Pengurus yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin jam kerja, misalnya melalui sistem daftar hadir yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara akurat dan cepat.

2) Disiplin kerja Isi kerja pada dasarnya terdiri dari cara kerja, tata cara kerja, waktu dan

jumlah satuan yang telah ditentukan serta mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini tercakup dalam satu istilah disiplin kerja. Terlepas dari ketersediaan peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja para tenaga kerja tetap menjadi andalan.

Indikator Disiplin

Disiplin perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran kerja karyawan. Penilaian disiplin kerja bagi karyawan setiap perusahaan sangat diperlukan karena akan membantu manajer perusahaan untuk mengambil langkah-langkah dalam penilaian setiap karyawan. Berikut ini faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam menilai disiplin kerja menurut (Setiyawan & Waridin, 2006), yaitu:

Kualitas Disiplin Kerja Kualitas disiplin kerja meliputi datang dan pulang tepat waktu, memanfaatkan waktu untuk melaksanakan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi positif.

Kuantitas pekerjaan Kuantitas pekerjaan meliputi volume hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Besarnya kontribusi karyawan akan membantu kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Kompensasi Kompensasi yang dibutuhkan meliputi saran, arahan, atau perbaikan dari karyawan untuk kemajuan dan kemajuan perusahaan.

Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal Jarak dari tempat tinggal ke lokasi tempat kerja perlu diperhatikan dalam penilaian disiplin, hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu masuk kerja.

Konservasi Konservasi adalah penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu mencegah tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Selanjutnya indikator disiplin kerja menurut (Sinungan, 2009) adalah:

Absensi Pendataan absensi karyawan yang juga merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

Sikap dan perilaku. Tingkat penyesuaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

Tanggung Jawab Hasil dari konsekuensi seorang karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan indikator dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja meliputi: kualitas disiplin kerja, kuantitas disiplin kerja, tanggung jawab, sikap dan perilaku.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (M. Hasibuan, 2003) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, antara lain:

Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, sehingga ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Kepemimpinan Keteladanan Kepemimpinan keteladanan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan contoh dan panutan oleh bawahannya. Dengan keteladanan pemimpin yang baik, maka kedisiplinan bawahan juga akan baik. Tetapi jika keteladanan pemimpin tidak baik (kurang disiplin), bawahan pasti akan kurang disiplin.

Remunerasi Remunerasi juga mempengaruhi disiplin pegawai karena remunerasi akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan mereka juga akan semakin baik.

Keadilan Keadilan berkontribusi pada terwujudnya disiplin pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam memberikan balas jasa (recognition) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin pegawai yang baik.

Waskat Waskat (attachment supervisor) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang disiplin dan semangat kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, arahan, arahan dan

pengawasan dari atasan.

Sanksi hukum Hukuman memegang peranan penting dalam menjaga disiplin pegawai. Dengan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan, sikap dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya hukuman yang akan diterapkan juga mempengaruhi baik buruknya disiplin pegawai.

Ketegasan Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap pegawai yang disiplin akan menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu instansi. 8. Hubungan kemanusiaan Pimpinan harus berupaya menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang harmonis dan mengikat seluruh karyawan. Terciptanya hubungan manusia yang harmonis akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi disiplin yang baik dalam suatu instansi.

Motivasi

Peran manusia yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi sangatlah penting. Oleh karena itu, agar dapat bergerak sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, maka harus dipahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan motivasi yang paling sederhana. Kata motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau gerakan. Menurut pendapat Anwar Prabu (Mangkunegara, 2013) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai untuk dapat mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) motivasi kerja adalah pemberian tenaga penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah proses psikologis yang menghasilkan dan mengarahkan perilaku menuju pencapaian tujuan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan (Kreitner & Kinicki, 2001). Menurut (Siregar & Sinisula, 2007) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan seseorang atau pekerja, baik dari dalam maupun dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. (Supardi & Anwar, 2004) mengatakan motivasi adalah suatu keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai tujuan kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati tetapi merupakan sesuatu yang dapat disimpulkan karena sesuatu yang tampak.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong semangat kerja individu, sehingga mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki dasar motivasi yang berbeda sehingga pemimpin atau manajer harus pandai menganalisis konsep motivasi dengan situasi yang terjadi.

Teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menggambarkan apa orang sebenarnya dan apa yang orang bisa menjadi. Sebuah teori motivasi memiliki isi berupa pandangan tertentu tentang manusia. Isi teori motivasi membantu untuk memahami keterlibatan dinamis di mana organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan yang terlibat satu sama lain dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan masalah yang ada dalam organisasi. Berikut ini adalah beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Adapun teori-teori motivasi antara lain:

Teori Kebutuhan Menurut (Mangkunegara, 2013) mengemukakan kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesengajaan atau konflik yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri sendiri. Menurut Maslow pada (Mangkunegara, 2013) hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat paling rendah atau disebut pulsa sebagai kebutuhan paling dasar.

Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik, dan lingkungan.

Kebutuhan untuk merasa dimiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, kebutuhan berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengungkapkan gagasan memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Herzberg Two Factor Theory Faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan menurut Herzberg pada (Mangkunegara, 2013), Ada dua faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemeliharaan. motivasi (faktor motivasi). Faktor pemeliharaan disebut juga dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan supervisor, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor motivasi disebut juga satisfier, motivators, job content, faktor intrinsik yang meliputi dorongan untuk berprestasi, pengalaman, kemajuan (kemajuan), pekerjaan itu sendiri, peluang pengembangan, dan tanggung jawab.

Teori Prestasi Psikolog Amerika Prof. Dr. David C. McClelland pada (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada dalam dirinya. Virus mental adalah suatu kondisi mental yang mendorong seseorang untuk dapat mencapai prestasi maksimalnya. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu: (a) Kebutuhan berprestasi (need for achievement) (b) Kebutuhan afiliasi (need to expand relasi) (c) Kebutuhan kekuasaan (need to master something)).

Tipe-Tipe Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

Motivasi positif Motivasi positif artinya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar prestasi. Dengan motivasi yang positif maka semangat kerja bawahan akan meningkat karena orang pada umumnya suka menerima hal-hal yang baik-baik saja.

Motivasi Negatif Motivasi negatif berarti manajer yang memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini maka semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut dihukum, namun dalam jangka panjang bisa berakibat buruk.

Kedua jenis motivasi di atas sangat membantu setiap karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Pemimpin yang baik mampu memotivasi bawahannya agar terstimulasi untuk bekerja keras. Bagi karyawan yang bermental rendah, motivasi positif lebih diutamakan karena tidak ada tekanan dengan bayang-bayang hukuman dari pimpinan.

Tujuan Motivasi

(Hasibuan, 2016) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Meningkatkan produktivitas karyawan.

Menjaga stabilitas karyawan perusahaan.

Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Menyederhanakan pengadaan karyawan.

Menciptakan suasana kerja dan hubungan yang baik.

Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

Perusahaan harus mampu memotivasi karyawan agar karyawan bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya

manusia, dalam hal ini karyawan. Kepuasan karyawan akan terwujud jika mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh semangat. Suasana kerja yang harmonis akan membuat karyawan nyaman bekerja di perusahaan dan akan meningkatkan rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Prinsip Motivasi

Berikut beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan menurut (Mangkunegara, 2013), yaitu:

Prinsip Partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan untuk ikut serta dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan.

Prinsip Komunikasi Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan upaya pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja.

Prinsip Mengenal Kontribusi Bawahan Pemimpin menyadari bahwa bawahan (karyawan) memiliki andil dalam upaya pencapaian tujuan. Dengan pengakuan ini, karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja.

Asas Pendelegasian Wewenang Pimpinan yang memberikan wewenang atau wewenang kepada bawahan untuk mengambil keputusan sewaktu-waktu atas pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

Prinsip Memberi Perhatian Pemimpin memperhatikan apa yang diinginkan karyawan bawahan, maka karyawan akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2008) prinsip untuk memotivasi karyawan adalah:

Asas inklusi, yaitu mengajak bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan pendapat sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

Komunikasi, artinya memberitahukan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara melakukannya dan hambatan-hambatan yang dihadapi.

Recognition, yaitu pemberian penghargaan, pujian dan pengakuan yang pantas dan wajar kepada bawahan atas prestasi kerjanya.

Delegated authority, artinya memberikan wewenang dan keyakinan kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mampu melaksanakan tugas tersebut dengan baik.

Adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan keadilan dan kepatutan bagi seluruh pegawai.

Perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, pemimpin harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

Prinsip yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa hal terpenting dalam prinsip motivasi adalah selalu berusaha menggerakkan bawahan atau karyawan seimbang dengan pemenuhan kebutuhan bawahan dalam melakukan pekerjaan. Upaya tersebut bertujuan untuk memotivasi karyawan agar ikhlas dan berusaha melakukan yang terbaik atas pekerjaan yang diberikan.

III. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro BAMAKERMAS Universitas Warmadewa. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan angket/kuesioner. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner (kuesioner) yang dibagikan kepada 35 responden yang diambil secara random sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dan pengujian koefisien determinasi, dengan uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS 22 untuk menguji hipotesis

penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro BAMAKERMAS Universitas Warmadewa.

Tabel 1.

Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.396	3.250		1.968	.058
Motivasi (X1)	.243	.140	.216	1.740	.091
Disiplin Kerja (X2)	.667	.127	.651	5.238	.000

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 6,396 + 0,243X_1 + 0,667X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

Nilai konstanta sebesar 0,6396 artinya jika variabel motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 0,6396.

Nilai koefisien $b_1 = 0,243 X_1$ atau 24,3% menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas serta tanggung jawab karyawan dalam perusahaan maka diperkirakan bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel konstanta lainnya.

Nilai koefisien $b_2 = 0,667 X_2$ atau 66,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. konstan.

Uji T

Uji hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada Biro BAMAKERMAS Universitas Warmadewa. Berdasarkan regresi linier berganda pada tabel 1, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$$T_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1) = t(0,05/2; 35 - 2 - 1) = 2,034$$

Tabel 2.

Hasil Uji T

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
Motivasi	1,740	0,091	2,034
Disiplin kerja	5,238	0	

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa pengujian dengan uji parsial (uji t) masing-masing variabel adalah:

Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X_1) adalah 1,740 dan nilai pada distribusi 5% adalah 2,034, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ 2,034 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,091 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah 5,238 dan nilai pada distribusi 5% adalah 2,034 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,034 dan juga nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui dengan jelas bahwa secara parsial seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel bebas tersebut adalah positif, artinya semakin baik motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan masing-masing variabel pengaruh dijelaskan sebagai berikut:

sebuah. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,740 dengan tingkat signifikan hasil sebesar 0,091 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro BAMAKERMAS Universitas Warmadewa.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,238 dengan tingkat signifikan hasil sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro BAMAKERMAS Universitas Warmadewa

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior. Fifth. Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H. A. S. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiyawan, B., & Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Universitas Diponegoro.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, A. H., & Sinisula, M. (2007). Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan Kinerja. *Jurnal Manajemen Mutu*, (2).
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi, & Anwar, S. (2004). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.