

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UPTD PANTI SOSIAL BINA REMAJA
DI SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Ali Sudin
1911102431101

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2023

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja
Di Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Ali Sudin
1911102431101

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2023

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPTD PANTI SOSIAL BINA REMAJA
DI SAMARINDA

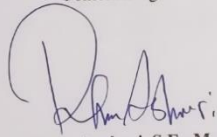
Oleh:

Ali Sudin
1911102431101

Samarinda, 04 Juli 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing:



Rahman Anshari, S.E., M.A

NIDN. 1111089401

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPTD PANTI SOSIAL BINA REMAJA
DI SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

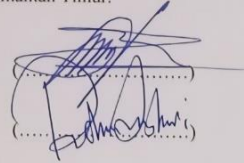
Nama : Ali Sudin
NIM : 1911102431101
Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada Selasa, 04 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji 1 : Damingun, S.E., M.M.
NIDN. 1117087203

Penguji 2 : Rahman Anshari, S.E., M.A
NIDN. 1111089401



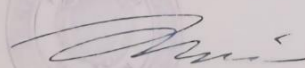
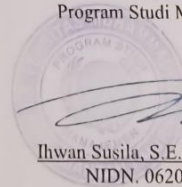
Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



Dr. M. Abd Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen



Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph. D
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ali Sudin

NIM : 1911102431101

Program Studi : S1 Manajemen

Email : alisudin53@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dan hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, serta tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 17 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan



Ali Sudin

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN (JBM)

P-ISSN 1411-9366 | E-ISSN 2747-0032

Volume 28 Number 1, Januari 2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPTD PANTI SOSIAL BINA REMAJA SAMARINDA**Ali Sudin^{1a}, Rahman Anshari^{2b}, Damingun^{3c}¹²³Manajemen, Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia1911102431101@umkt.ac.id, ra940@umkt.ac.id, dam155@umkt.ac.id**INFO ARTIKEL:**

Dikumpulkan: 11 Agustus 2022;

Diterima: 14 September 2022;

Terbit/Dicetak: 28 Oktober 2022;

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda. In this study, the independent variable is Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) while the dependent variable is Employee Performance (Y). This type of research is quantitative research which is analyzed using statistics. The number of samples was obtained using a saturated sample, namely the entire population who are employees UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda be a large sample of 37 respondents. The analytical tool in this study uses multiple linear regression analysis. The results showed that based on the results of the T test : 1) The work discipline variable has a significant effect on employee performance. 2) Work motivation variable has no effect on employee performance. The test results based on the F test conclude that the variables of work discipline and work motivation together have a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee performance, Work discipline, Work motivation

Volume 28. Number 1,
September 2023, pp. 1-4<http://doi.org/10.23960/jbm.v11i2.442>**ABSTRAK**

Tujuan penelitian berikut guna memahami serta menganalisa pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda. Di penelitian berikut, variabel independen yakni Disiplin Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2), Lain hal variabel dependen ialah Kinerja Pegawai (Y). Jenis penelitian berikut yakni penelitian kuantitatif dianalisis memakai statistik. Terdapat total sampel didapat saat memakai sampel jenuh yakni membuat semua populasi yang merupakan pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda menjadi sampel yang berjumlah 37 responden. Alat analisis di penelitian berikut menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian memperlihatkan jika berdasarkan hasil uji T: 1) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. 2) Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil pengujian berdasarkan uji F menyimpulkan jika variabel disiplin kerja serta motivasi kerja dengan bersama – sama berpengaruh sesuai pada kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Corresponding author :

Ali Sudin

(Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec.

Samarinda Ulu, Kota Samarinda,

Kalimantan Timur 75124)

Email: 1911102431101@umkt.ac.id**PENDAHULUAN**

Dalam suatu instansi pemerintahan diperlukan kehadiran sumber daya manusia yang memiliki potensi yang tinggi. agar pemimpin dan pegawai bisa memberikan kontribusi yang signifikan serta menjalankan tugas mereka di optimum. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga serta berperan penting dalam kesuksesan organisasi, sebab kesuksesan atau kegagalan organisasi

lebih dipengaruhi oleh faktor manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia harus dilakukan dari awal karena hal ini sangat menentukan bagaimana keberlangsungan organisasi.

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja dapat didefinisikan bagaikan prestasi kerja yang bisa diraih oleh individu ataupun kelompok orang sesuai pada tugas serta tanggung jawab yang sudah dibagikan kepada mereka. Saat rangka meraih maksud organisasi secara lega, sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku, beserta mematuhi norma dan etika yang berlaku. Oleh sebab itu, kinerja individu dalam suatu organisasi memiliki implikasi yang signifikan terhadap kontribusinya terhadap keseluruhan organisasi, yang meliputi berbagai aspek seperti kuantitas output, kualitas output, waktu yang dibutuhkan untuk mencapai hasil, keberadaan pada wilayah kerja serta perilaku kerja yang kooperatif.

Kinerja pegawai memiliki dampak penting bagi organisasi karena mencerminkan sejauh mana mereka memberikan hasil kerja yang positif bagi organisasi. Guna pencapaian kinerja pegawai yang positif, organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, baik serta sisi internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal meliputi gaya kepemimpinan, tingkat pengetahuan dan keterampilan, tingkat kepuasan kerja, tingkat disiplin kerja, dan tingkat motivasi kerja. Semua faktor ini memainkan peran yang penting dalam membentuk kinerja pegawai (Arisanti et al., 2019).

Disiplin kerja adalah alat yang dapat dipakai oleh pemimpin saat berinteraksi pada pegawai mereka, dimana disiplin tersebut berarti suatu kewajiban yang seharusnya diikuti oleh para pegawai dalam organisasi dengan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk membuat suasana kerja lebih teratur serta tertib (Sazly & Winna, 2019).

Disiplin pegawai penting bagi setiap organisasi. Ini membantu menjaga produktivitas, meningkatkan kualitas kerja dan memastikan bahwa semua ahli pekerja berfungsi sebagai satu pasukan. Sistem disiplin yang berkesan membuat pekerja mengikuti peraturan dan membantu menjaga keadaan yang baik di tempat kerja. Kedisiplinan harus terus ditanamkan kepada para pegawai sehingga jika terus menerus ditanamkan akan menjadikan kebiasaan bagi pegawai di dalam organisasi tersebut.

Salah satu faktor tambahan yang turut pada mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi. Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.. Itu mendorong kita untuk terus bekerja dan juga memungkinkan kita untuk tetap fokus pada tugas yang ada. Ketika kita memiliki tujuan yang jelas dalam pikiran dan kita termotivasi untuk mencapainya, kita dapat mencapai lebih banyak dari pada ketika kita tidak memiliki arah atau motivasi. Inilah mengapa sangat penting untuk memiliki tujuan akhir yang terlihat dan motivasi internal untuk mencapainya. Sebab itu, motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya, karena memberikan motivasi dapat secara efektif merangsang semangat kerja pegawai, yang mengarah pada peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian keunggulan dalam melaksanakan tugasnya

Menurut (Simamora, 2004) Motivasi adalah keinginan psikologis yang dirasakan oleh seseorang sehingga dapat mengarahkan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga dengan memberikan kepada pegawai motivasi yang tinggi hal itu akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai tersebut melalui bangkitnya semangat dalam bekerja. Agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi pastinya organisasi tersebut akan terus untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, sehingga organisasi dapat menempuh berbagai cara agar dapat meningkatkan kinerjanya yaitu melalui motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai mereka yang sudah sesuai dengan harapan.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin adalah pertimbangan utama saat mengevaluasi kinerja karyawan. Organisasi dapat memberikan hadiah atau insentif sebagai hadiah untuk kinerja tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan, atau mereka mungkin menghadapi denda atau hukuman karena ketidakpatuhan terhadap standar atau pelanggaran peraturan. Ketika semua karyawan mematuhi peraturan yang sudah ada, kita bisa mengatakan bahwasannya disiplin pegawai telah diterapkan dengan baik. Dalam hal ini, masalah disiplin kerja di instansi pemerintah menarik untuk diteliti karena telah terjadi pelanggaran seperti datang tidak

tepat waktu, memakai jam kerja untuk hal-hal yang tidak berkaitan pada pekerjaan, dan bertentangan dengan peraturan (Chusminah, 2019).

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda.

Sehingga dengan kehadiran motivasi merupakan faktor paling penting dan diperlukan untuk dapat mendukung kegiatan organisasi demi keberlangsungan dan kemajuan organisasi agar segala aktivitas pegawai akan bisa berjalan sangat lancar sejalan pada peraturan yang sudah diputuskan untuk mendongkrak kinerja organisasi secara ideal (Muhammad Bagja Sogiana, 2018). Jika motivasi kerja seorang pegawai tinggi, hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya dengan positif. Motivasi yang tinggi hendak mendorong pegawai guna bekerja sungguh baik guna mencapai kinerja yang optimal.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda

Disiplin kerja dan motivasi kerja kedua faktor ini saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja. Disiplin adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan, aturan, dan tata tertib instansi. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan efisien dalam bekerja, karena mereka dapat menghindari gangguan dan fokus pada tugas mereka. Disiplin yang tinggi juga berarti kurangnya absensi atau keterlambatan, yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Di sisi lain, motivasi adalah dorongan atau keinginan yang mempengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam bekerja, sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik. Motivasi dapat datang dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi atau rasa prestasi, atau dari faktor eksternal, seperti penghargaan atau pengakuan.

H₃ : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dimana metode kuantitatif digunakan. Kuantitatif adalah sejenis pemeriksaan yang menghasilkan informasi dengan menggunakan strategi atau teknik pengukuran yang terukur. Ketika kuisioner dibagikan kepada responden dalam penelitian kuantitatif, peneliti menerima data numerik yang akan dianalisis untuk menentukan apakah dapat digunakan sebagai bukti untuk menguji teori atau tidak.

Populasi ini adalah kawasan generalisasi yang mencakup sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan memiliki kualitas dan karakteristik tertentu membuat hasil. Instansi tersebut memiliki 37 pegawai yang berhubungan langsung dengan subjek penelitian ini. Adapun sampel merupakan komponen keseluruhan dan perilaku yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Penulis mengumpulkan 37 responden untuk penelitian ini. SPSS dapat dianggap sebagai bagian dari analisis.

Umur		
Umur	Frekuensi	Persentase
21-30	19	51,4%
31-40	5	13,5%
41-50	13	35,1%
Jumlah	37	100%
Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	21	56,8%
Perempuan	16	43,2%
Jumlah	37	100%
Pendidikan Terakhir		
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	2	5,4%
SMK	15	40,5%
SARJANA	20	54,1%
Jumlah	37	100%
ASN/NON ASN		
Pegawai	Frekuensi	Persentase
ASN	13	35,1%
NON ASN	24	64,9%
Jumlah	37	100%

Analisis Data

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

1. Kinerja Pegawai

Uraian	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.559	0.325	Valid
	Y1.2	0.522		Valid
	Y1.3	0.534		Valid
	Y1.4	0.594		Valid
	Y1.5	0.514		Valid
	Y1.6	0.834		Valid
	Y1.7	0.720		Valid
	Y1.8	0.714		Valid

Dari tabel 1 diatas disimpulkan bahwa r_{hitung} berada di atas nilai r_{tabel} : 0,325 ($df = n - k = 37 - 2 = 35$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid

2. Disiplin Kerja

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Uraian	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X _{1.1}	0.679	0.325	Valid
	X _{1.2}	0.632		Valid
	X _{1.3}	0.504		Valid
	X _{1.4}	0.836		Valid
	X _{1.5}	0.726		Valid
	X _{1.6}	0.544		Valid
	X _{1.7}	0.809		Valid
	X _{1.8}	0.686		Valid
	X _{1.9}	0.615		Valid
	X _{1.10}	0.804		Valid

Dari tabel 1 diatas disimpulkan bahwa r hitung berada di atas nilai r tabel : 0,325 (df= n-k=37-2= 35 dan a = 0,05), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid.

3. Motivasi Kerja

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Uraian	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X _{2.1}	0.653	0.325	Valid
	X _{2.2}	0.632		Valid
	X _{2.3}	0.601		Valid
	X _{2.4}	0.623		Valid
	X _{2.5}	0.652		Valid
	X _{2.6}	0.653		Valid
	X _{2.7}	0.678		Valid

Dari tabel 1 diatas disimpulkan bahwa r hitung berada di atas nilai r tabel : 0,325 (df= n-k=37-2= 35 dan a = 0,05), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas

Uraian	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,762	> 0,60	Reabilitas
Disiplin Kerja (X ₁)	0,869	> 0,60	Reabilitas
Motivasi Kerja	0,762	> 0,60	Reabilitas

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 27

Variabel ini memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60, yang menunjukkan bahwa mereka dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja, disiplin, dan keinginan karyawan untuk bekerja.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal	Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,47495168
Most Extreme	Absolute	0,092
Differences	Positive	0,092
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 27

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk statistik non-parametrik ditunjukkan dalam tabel di atas. Nilai sig 0,200 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa distribusi penelitian ini normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,951	1,052	Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,951	1,052	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 27

Karena nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,10, output data menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi heteroskedastisitas variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dalam tabel berikut:

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	Sig.
(Constant)	1,218	2,216		0,586
Disiplin Kerja	-0,017	0,056	-0,053	0,763
Motivasi Kerja	0,020	0,073	0,049	0,782

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 27

Karena kolom signifikan menunjukkan hasil perhitungan yang lebih besar dari 0,05, tabel hasil heteroskedastisitas glejser menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,679	3,610		2,127	0,041
	Disiplin Kerja	0,596	0,092	0,760	6,498	0,000
	Motivasi Kerja	-0,081	0,119	-0,080	-0,682	0,500

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 27

$$Y = 7,679 + 0,596 X_1 - 0,081 X_2$$

Keterangan :

Y : variabel independen

a : konstanta

b₁ : koefisien regresi X₁

b₂ : koefisien regresi X₂

X₁ dan X₂ : variabel dependen

Berdasarkan kolom B pada tabel di atas, model persamaan regresi linier berganda dapat dibangun. Berikut adalah model persamaan regresi linier berganda dari temuan penelitian:
a. Nilai konstanta a = 7,679, menunjukkan bahwasannya X₁ dan X₂ konstan, sehingga Y akan positif.

b. Koefisien regresi X₁ memiliki nilai b₁ = 0,596 yang menunjukkan bahwasannya X₁ berpengaruh positif terhadap Y.

c. Koefisien regresi X₂ memiliki nilai b₂ = -0,081, menunjukkan bahwasannya X₂ berpengaruh negatif terhadap Y.

Uji t

		Uji t				
		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		Std.				
Model		B	Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,679	3,610		2,127	0,041
	Disiplin Kerja	0,596	0,092	0,760	6,498	0,000
	Motivasi Kerja	-0,081	0,119	-0,080	-0,682	0,500

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 27

1. Hasil uji t sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
2. Karena nilai signifikansi 0,500 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi 0,682 lebih besar dari tabel t 2,032, ada kemungkinan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Uji F

		Uji F				
		ANOVA ^a				
Model		Sum of	Mean			
		Squares	Square	F		Sig.
1	Regression	98,656	2	49,328	21,415	<.001 ^b
	Residual	78,317	34	2,303		
	Total	176,973	36			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 27

dapat disimpulkan bahwa variabel independensi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan asumsi nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 21,415, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara independensi dan dependen.

Koefisiensi Determinasi

Hasil Koefisiensi Determinasi	
Model Summary ^b	
R	R Square
.747 ^a	.557

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 27

Menurut hasil determinasi R², yang ditunjukkan pada tabel di atas, disiplin kerja dan motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai. Koefisien determinasi R² adalah 0,557, atau 55,7%. Ada komponen tambahan yang berkontribusi pada perbedaan sebesar 44,3%, selain komponen yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung adalah 6,498, nilai t tabel adalah 2,032, dan nilai signifikansi adalah 0,000, yang kurang dari ambang signifikansi 0,05, berdasarkan temuan pengolahan data SPSS untuk uji t . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima secara luas. Sebagai konsekuensi dari uji statistik ini, ditemukan temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di UPTD Panti Sosial Bina Remaja Samarinda. Setelah menerima H_1 , bisa ditariknya simpulan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Terciptanya disiplin kerja melibatkan kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kesadaran individu akan pentingnya disiplin, motivasi pribadi, dan kemauan untuk menghormati aturan dan tanggung jawab. Faktor eksternal meliputi pembinaan dan pengawasan yang efektif dari atasan, budaya organisasi yang mendorong disiplin, komunikasi yang jelas, dan penghargaan atas kedisiplinan yang baik. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dipublikasikan pada tahun oleh (Rahayu & Indahingwati, 2019), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, yang juga adalah semacam pengendalian diri, sangat penting guna meningkatkannya kinerja karyawan. Disiplin tugas menunjukkan perasaan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Analisis data SPSS menghasilkannya nilai t hitung sebesar 0,682, nilai t tabel sebesar 2,032, dan tingkat signifikansi 0,500 yang lebih besar dari 0,05. Perihal ini memperlihatkan bahwasannya hipotesis kedua tidak valid. Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Pemuda Samarinda. Motivasi kerja memang memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai, namun tidak selalu memiliki dampak yang signifikan karena ada berbagai faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja seseorang di lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti kemampuan dan keterampilan individu, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, tekanan eksternal dari situasi atau tuntutan pekerjaan, serta faktor-faktor pribadi individu dapat memainkan peranan dalam menentukan kinerja seseorang. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikerjakan oleh (Hasmalawati, 2018), Menurut ini, motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebijakan lembur bos, misalnya, menjadikan pekerjaan pekerja kurang ideal. Salah satu alasan mengapa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja bisnis adalah karena hal tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara bersamaan mengungkapkan bahwasannya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Analisis data dengan perangkat lunak statistik SPSS menggunakan uji F menunjukkan nilai F hitung 21,415, nilai F tabel 3,28, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa teori tersebut telah diterima. Dari hasil penelitian statistik kinerja pegawai di UPTD Panti Sosial Bina Remaja Samarinda dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga atau H_3 diterima yang artinya faktor disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila disiplin dan motivasi diterapkan secara simultan, kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan yang signifikan. Pegawai yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi dan termotivasi cenderung lebih fokus dalam menjalankan tugasnya, menghasilkan hasil yang lebih baik dan lebih efisien. Selain itu, disiplin dan motivasi yang baik juga dapat berkontribusi pada peningkatan moral dan semangat pegawai, serta mengurangi tingkat stres di lingkungan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yanti Pane, 2021), Yang berpendapat bahwa disiplin kerja dan motivasi sama-sama berdampak pada kinerja karyawan. Perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin kerja para pekerjanya agar disiplin dalam bekerja. Selain itu, bisnis harus dapat menginspirasi staf mereka untuk mencapai dan menjadi sangat produktif.

Kesimpulan

Penelitian berjudul "Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja Samarinda" menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung baik hipotesis pertama maupun kedua dan hipotesis ketiga.

Keterbatasan

1. Hal ini mungkin terjadi selama proses pengumpulan data dan mencegah tanggapan responden melalui kuesioner untuk mewakili pandangan asli mereka dengan benar. Hal ini dikarenakan pandangan, keyakinan, dan pemahaman masing-masing responden berbeda-beda, begitu juga dengan aspek lain seperti kejujuran saat mengisi formulir. Konsekuensinya, temuan kuesioner harus diperiksa dengan hati-hati untuk memverifikasi bahwa informasi yang diperoleh secara akurat mewakili ide dan pendapat masing-masing responden.
2. Keterbatasan akses data dalam melakukan penelitian merujuk pada situasi di mana data yang diperlukan tidak tersedia secara luas atau sulit diakses. Hal ini dapat terjadi jika data yang dimiliki oleh pihak ketiga atau lembaga terbatas atau tidak dapat diakses oleh penelitian.
3. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian mengacu pada keterbatasan waktu yang ada untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan menyusun hasil penelitian. Waktu yang terbatas bisa menjadi kendala dalam menjalankan penelitian yang komprehensif dan mendalam. Peneliti mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk mengumpulkan data dengan cara yang optimal, melakukan analisis yang mendalam, atau melibatkan responden atau partisipan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Keterbatasan waktu ini dapat mempengaruhi tingkat kelengkapan, akurasi, dan representativitas penelitian yang dilakukan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka bisa disarankan:

1. Kepada UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda diharapkan dapat mengembangkan disiplin kerja pegawai melalui pemberian penghargaan dan sanksi yang sesuai. Contohnya, memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi yang positif, bahkan dalam bentuk yang kecil, serta memberlakukan sanksi atau hukuman bagi mereka yang melanggar peraturan sesuai kesepakatan bersama. Dengan cara ini, diharapkan dapat mendorong terciptanya pegawai yang disiplin, bersemangat, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
2. Diharapkan agar UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda lebih memperhatikannya faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan motivasi kerja pegawainya. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini secara terus-menerus, diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya dengan memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan semangat bekerja. Hal ini juga akan membawa kemajuan bagi instansi secara keseluruhan.
3. Apabila kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang maksimal setelah diterapkan disiplin kerja dan motivasi kerja, penting untuk melakukan evaluasi terhadap penyebab kurang maksimalnya kinerja tersebut. Melakukan evaluasi yang mendalam terhadap penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai adalah langkah penting untuk mengidentifikasi masalah dan mengambil tindakan yang sesuai.
4. Diharapkan bagi UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda untuk dapat memperhatikan motivasi kerja pegawainya sebab motivasi dapat memperkuat disiplin kerja. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung mempunyai fokus yang kuat, semangat, beserta ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga menjadikan mereka lebih disiplin dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. Ainanur, Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal*

- Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Chusminah. (2019). Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(S1), 565–674. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i3.325>
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35.
- Muhammad Bagja Sogiana. (2018). *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT KIC*. 54–71.
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Internasional. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(4), 1–16.
- Sazly, S., & Winna. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(1), 77–83.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Yanti Pane, A. N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan*. 1–85.

Naskah Publish

by Turnitin Indonesia

Submission date: 04-Aug-2023 07:12AM (UTC-0400)

Submission ID: 2141249894

File name: Naskah_Publish.docx (410.57K)

Word count: 3016

Character count: 19734

Naskah Publish

ORIGINALITY REPORT

30%	30%	25%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.feb.unila.ac.id Internet Source	5%
2	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
4	www.sciencegate.app Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	www.researchgate.net Internet Source	1%
8	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	1%
9	www.slideshare.net Internet Source	1%

10	id.123dok.com Internet Source	1 %
11	journal.trunojoyo.ac.id Internet Source	1 %
12	docplayer.info Internet Source	1 %
13	www.scribd.com Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Student Paper	1 %
15	journal.steamkop.ac.id Internet Source	1 %
16	jurnal.darmaagung.ac.id Internet Source	1 %
17	media.neliti.com Internet Source	<1 %
18	www.economicbosowa.unibos.id Internet Source	<1 %
19	Denika Syifa Isnaini. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK SWASTA JURUSAN AKUNTANSI DI JAKARTA TIMUR", Prosiding Seminar Nasional Ahlimedia, 2021 Publication	<1 %

20	Submitted to Universiti Teknologi Petronas Student Paper	<1 %
21	jurnal.undhirabali.ac.id Internet Source	<1 %
22	bajangjournal.com Internet Source	<1 %
23	ejournal.umpwr.ac.id Internet Source	<1 %
24	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
25	journal.amikveteran.ac.id Internet Source	<1 %
26	jurnal.stietribuana.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
28	arpusda.semarangkota.go.id Internet Source	<1 %
29	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
30	elib.untag-banyuwangi.ac.id Internet Source	<1 %
31	journal.ubpkarawang.ac.id Internet Source	<1 %

32	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
33	www.neliti.com Internet Source	<1 %
34	Abdurahman Basalamah, Fadila Wati. "Dampak Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Barat", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
35	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
36	es.scribd.com Internet Source	<1 %
37	jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
38	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
39	pgsd.umm.ac.id Internet Source	<1 %
40	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
41	www.faktasantuy.com Internet Source	<1 %

42	Indah Ayu Lestari, Indah Ayu Lestari, Nasir Hamzah. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019 Publication	<1 %
43	docobook.com Internet Source	<1 %
44	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
45	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
46	www.jptam.org Internet Source	<1 %
47	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
48	repository.unwidha.ac.id Internet Source	<1 %
49	Dio Christian, M. Kurniawan. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021 Publication	<1 %
50	M. Ghofar Rohman, Purnomo Hadi Susilo. "Pengaruh Google Classroom pada Efektifitas	<1 %

Pembelajaran di Universitas Islam
Lamongan", Jurnal PTK dan Pendidikan, 2021
Publication

51 Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Manajerial, 2022
Publication <1%

52 Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI PERUM BULOG DIVISI REGIONAL KOTA PALU)", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016
Publication <1%

53 riset.unisma.ac.id
Internet Source <1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Nama : Ali Sudin

Nim 1911102431101

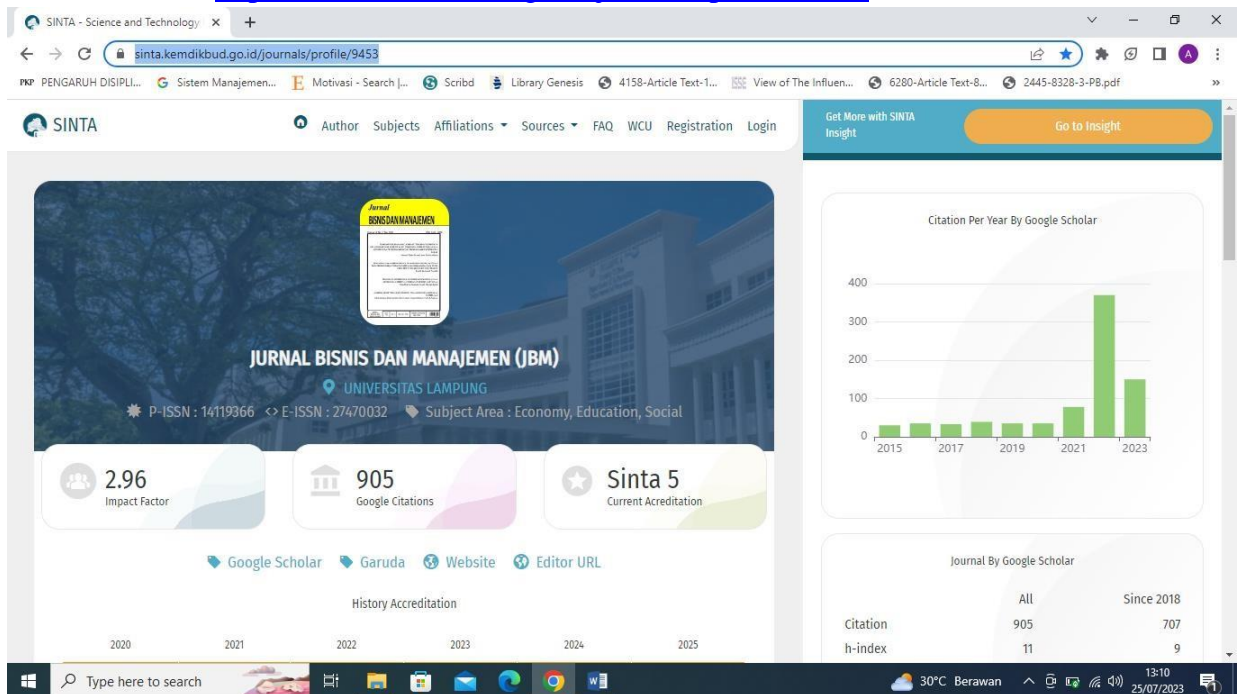
Prodi : S1 Manajemen (Sumber Daya Manusia)

Link : <http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/about>

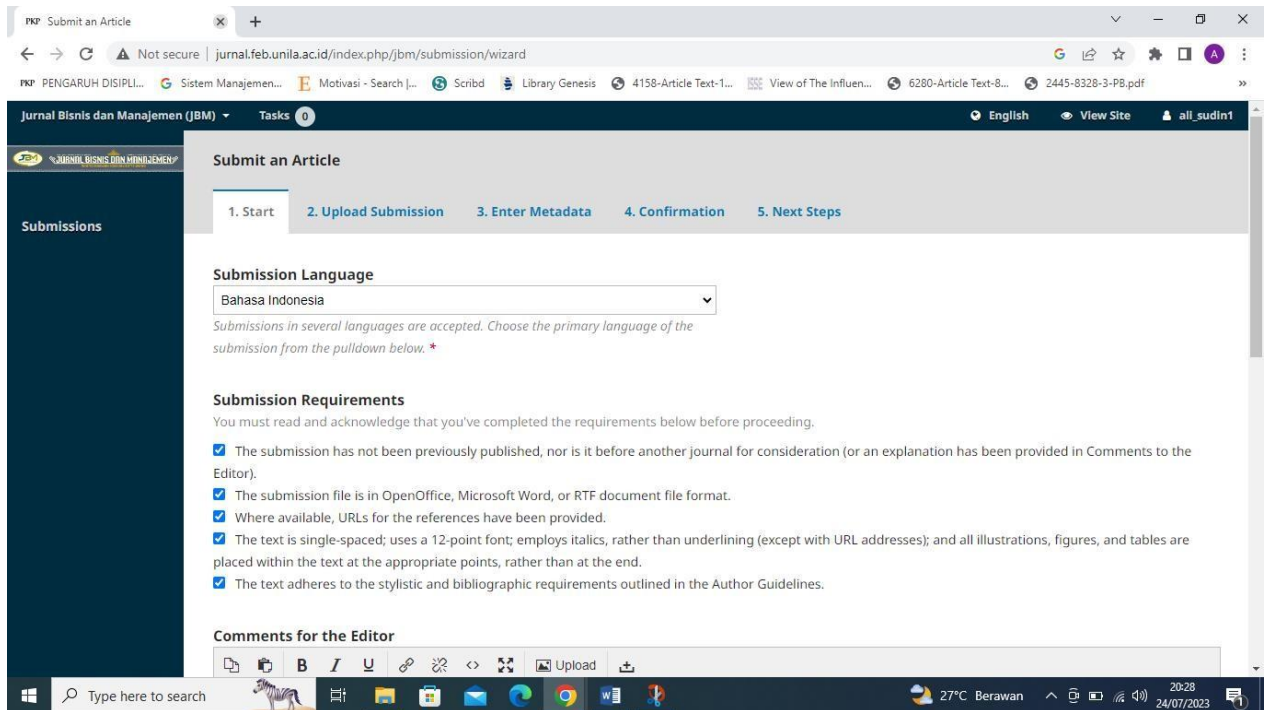
1. Judul

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPTD PANTISOSIAL BINA REMAJA SAMARINDA

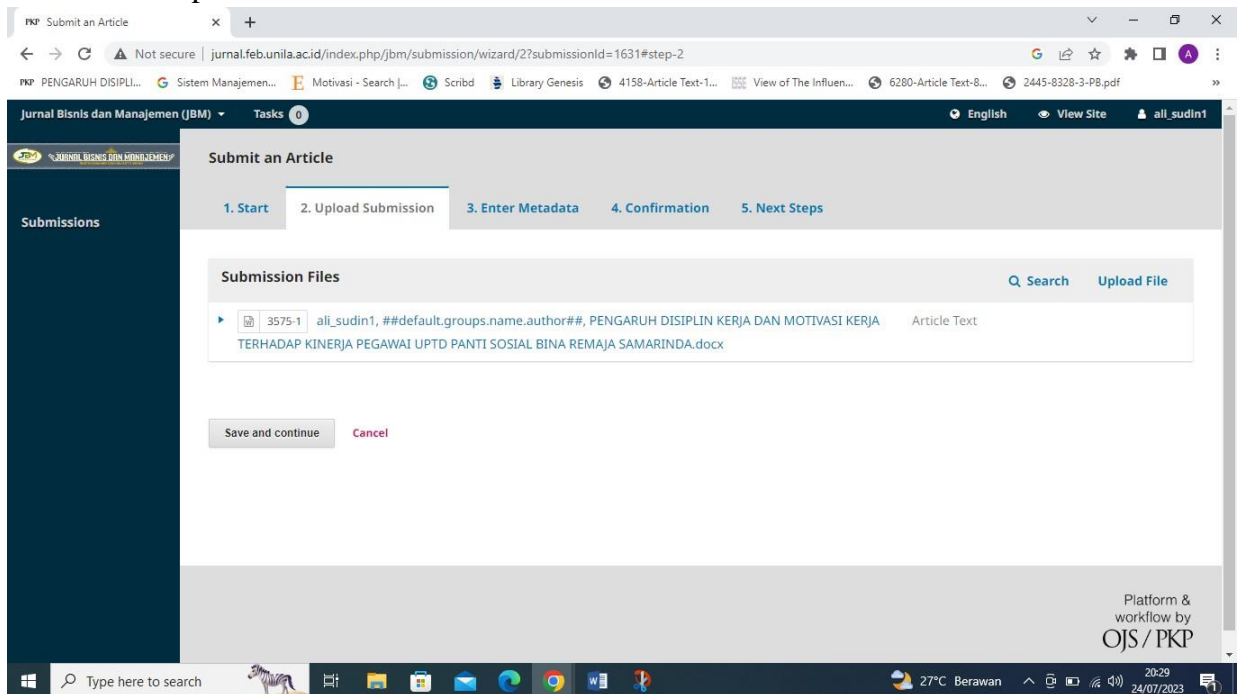
2. Link Sinta : <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/9453>



3. Screenshot Step 1



4. Screenshot Step 2



5. Screenshot Step 3

PKP Submit an Article

Not secure | jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/submission/wizard/2?submissionId=1631#step-2

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM) Tasks 0 English View Site all_sudin1

Submit an Article

1. Start 2. Upload Submission 3. Enter Metadata 4. Confirmation 5. Next Steps

Prefix

Title *

Examples: A, The

Subtitle

The optional subtitle will appear after a colon (:), following the main title.

Abstract *

Type here to search 27°C Berawan 20:40 24/07/2023

6. Screenshot Step 4

PKP Submit an Article

Not secure | jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/submission/wizard/2?submissionId=1631#step-2

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM) Tasks 0 English View Site all_sudin1

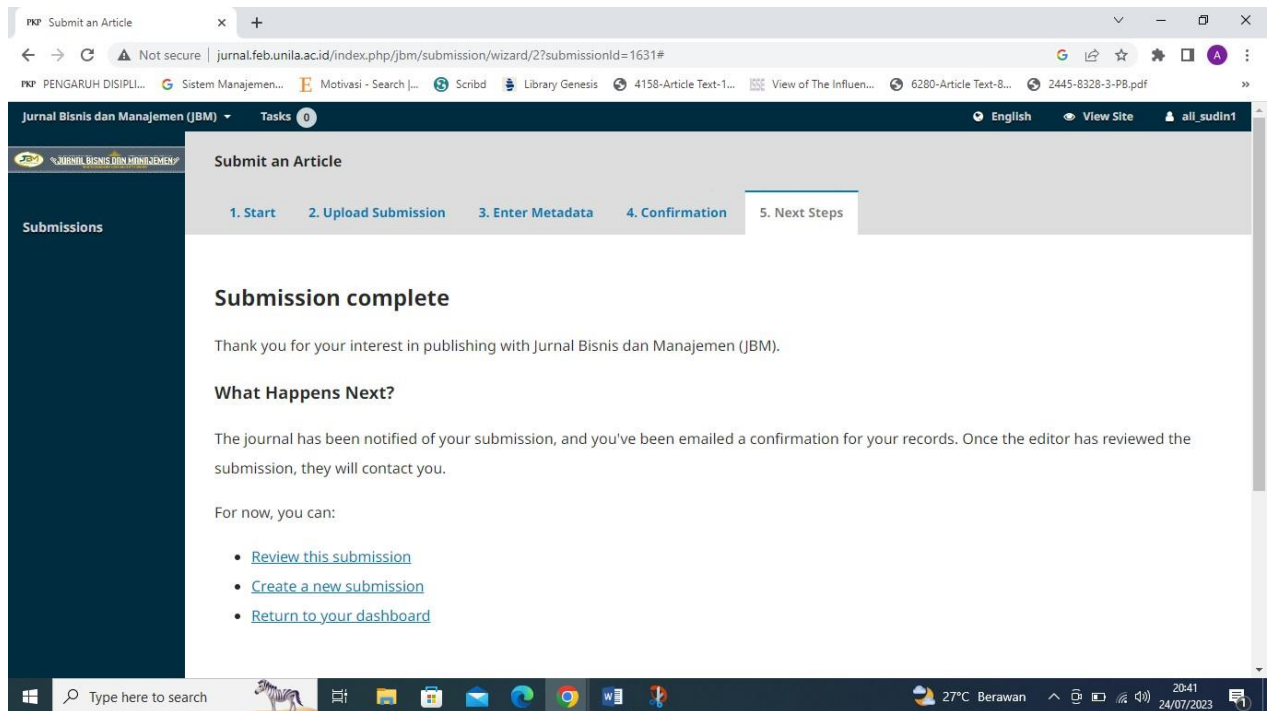
Submit an Article

1. Start 2. Upload Submission 3. Enter Metadata 4. Confirmation 5. Next Steps

Your submission has been uploaded and is ready to be sent. You may go back to review and adjust any of the information you have entered before continuing. When you are ready, click "Finish Submission".

Platform & workflow by OJS / PKP

Type here to search 27°C Berawan 20:40 24/07/2023



8. Link Submit Artikel :

<http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/authorDashboard/submission/1631>

