

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BPTD WILAYAH XXII PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF
BPTD EMPLOYEES FOR REGION XXII, NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh :

**Prhilie Luies Moningkey¹
Lucky O.H. Dotulong²**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail

¹prilimoningkey@gmail.com

²lucky.dotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: Abstrak: Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara. Dan jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk penjelasan secara terperinci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan berpengaruh positif, serta Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.*

Abstract: *Human resources are an important factor in an organization or company. In order for management activities to run well, companies must have knowledgeable and highly skilled employees and efforts to manage the company as optimally as possible so that employee performance increases. Discipline is also a form of employee self-control and regular implementation in showing the level of sincerity of employees in a company or organization. Motivation can encourage an employee to carry out work optimally in accordance with the goals desired by a leader in creating a conducive work atmosphere within the company. The purpose of this study was to determine Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance BPTD Region XXII North Sulawesi Province. And the type of research used is quantitative, namely the data presented in the form of a detailed explanation. The results showed that work discipline had a positive effect on employee performance, the test results showed that work motivation had a significant effect on employee performance and had a positive effect, and work discipline and work motivation together had a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work discipline, work motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja

karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengolah serta mendayagunakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan. Setiap pimpinan perusahaan selalu berusaha menerapkan motivasi yang efektif dan efisien kepada para karyawannya, tapi hal ini tidaklah mudah karena kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien” (Sarwoto, 2012)

Disiplin Kerja

Menurut Hartatik, I (2014:183), menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian Terdahulu

Widyaningtyas, R. (2016), mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten . Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wardhana dan Sasono (2015) mengenai Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saleleng dan Soegoto (2013), mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis Penelitian

- H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
H₂: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
H₃: Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja dan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian di Karyawan BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara, yang berlokasi di Jl. Lengkong Wuaya, Perkamil, Kec Kairagi Weru, Paal Dua, Manado, Sulawesi Utara. Waktu Penelitian Bulan Juli 2021 sampai dengan Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 71 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah sebagian jumlah dari populasi yaitu 71 Orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:455).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik

adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a. $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b. $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

2. $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

- Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing - masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Person Correlation	r _{tabel}	Sig	Alpha	Status	
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0.985	0.3610	0,000	0,800	Valid	
		0.948	0.3610	0,000	0,05	Valid	
		0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid	
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0.977	0.3610	0,000	0,819	Valid	
		X2.2	0.904	0.3610	0,000	0,05	Valid
		X2.3	0.977	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (X ₃)	X2.1	0.977	0.3610	0,000	0,819	Valid	
		Y ₂	0.948	0.3610	0,000	0,717	Valid
		Y ₃	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0,

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.969	Sangat Reliabel
Motivasi Krja (X ₂)	0.949	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.969	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0,

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

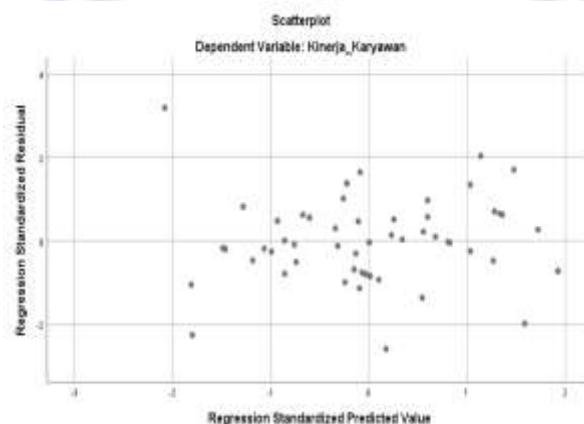
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	1.864	9.623	Non multikolinieritas
Beban Kerja (X ₂)	1.864	.561	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22,

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X₁ Motivasi kerja ,dan X₂ Beban Kerja) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X₁ Motivasi kerja ,dan X₂ Beban Kerja) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

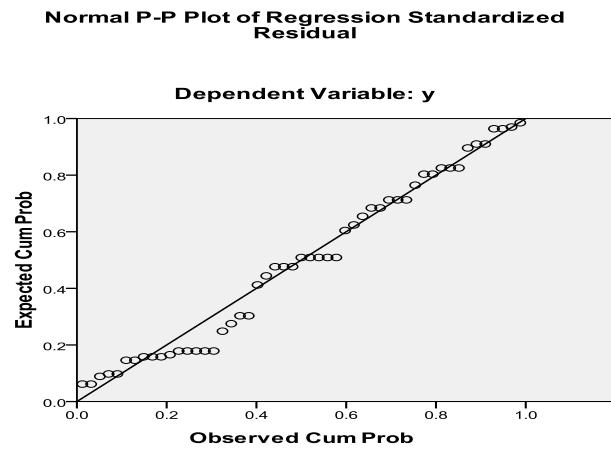
Gambar 2 berikut menunjukkan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0,

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0,

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3.229	.809		3.992	.000		
1 Disiplin Kerja	.710	.074	.857	9.623	.000	.536	1.864
Motivasi Kerja	.044	.078	.050	.561	.578	.536	1.864

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0,

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4. maka diperoleh :

$$Y = a + b1X_1 + b2X_2 + e$$

$$Y = 3.229 + 0.710X_1 + 0.044X_2$$

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	FSig.
1 Regression	54.230	2	27.115	93.454.000 ^a
Residual	13.927	48	.290	
Total	68.157	50		

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0,

Berdasarkan tabel di atas (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (93.454) > F tabel (3.190) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	8.914	1.491		5.977	.000		
1 Disiplin Kerja	.131	.075	.191	1.753	.083	.962	1.039
Motivasi Kerja	.136	.076	.196	1.794	.077	.962	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 6. maka diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1,753 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.988 dengan tingkat signifikan $0,083 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 1,794 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.988 dengan tingkat signifikan $0,077 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.246 ^a	.892 ^a	.796	.539	1.756

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

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0,

Berdasarkan hasil tabel 7. Angka *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0.796. Hal ini berarti 79,6% besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya 20,4% (100% - 79,6%) disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Pembahasan

Berdasarkan Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (0.561) < t tabel (2.008) yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.561, Maka secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ditolak. Untuk setiap perubahan dari Disiplin Kerja yang indikatornya akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (9.623) > t tabel (2.008) yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 9.623, Maka secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima. Maka secara

parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk setiap perubahan dari Soft Skill yang indikatornya hanya akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang artinya Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2=0) atau *Ceteris Paribus*.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPTD Sulawesi Utara.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan BPTD Sulawesi Utara.
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan:

1. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meningkatkan perhatian pada Disiplin Kerja dalam meneliti agar supaya bisa berdampak baik dan lebih efektif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, agar peneliti bisa meneliti tentang variable lainnya dan dikaitkan juga variable Kinerja Karyawan BPTD Sulawesi Utara, sehingga akan banyak variable yang bias kita ketahui hasilnya yang ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara. 2002. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad, Y., dan Fathindra, M.T. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riny. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. . *Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018
- Saleleng, M dan Soegoto, A. S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*. [Http://ejournal.unsrat.ac.id//](http://ejournal.unsrat.ac.id//). diakses tanggal: 10/12/2018
- Sarwoto.2012. *Dasar-dasar Organisasi Management*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta, Bandung.

- Wardhana, I., dan Sasono, A. D. 2015. Pengaruh Motivasi Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 10/12/2018
- Wijaya, T., dan Andriani, F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Ekonomi*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 24/10/2018

