

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH (BPPW) SULUT

Yessi Christy Sisilia Kahiking¹, Cysca A.J Langi², Rolyke Tulangow³ Nancy H.J Mandey⁴

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peran paling penting Adapun permasalahan yang di angkat dalam penelitian skripsi ini mencakup beberapa isu yang terjadi dilingkungan kerja, yaitu Bagaimana Pengaruh antara Kedisiplinan Terhadap Kinerja pada Pegawai, Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Kinerja pada Pegawai, Apakah Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan tujuan yang ingin di capai adalah untuk mengetahui tingkat proses kedisiplinan pada pegawai BPPW Sulut, untuk mengetahui bagaimana motivasi pegawai dilingkungan BPPW Sulut, untuk mengetahui apakah kedisiplinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kementerian BPPW Sulut. Alat yang digunakan menggunakan metode statistik Deskriptif dengan pendekatan survei yang melibatkan 50 pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulut sebagai responden. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan pada perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,334 atau 33,4% yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi variabel Kedisiplinan. Variabel Motivasi terhadap Kinerja secara signifikan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan pada perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,571 atau 57,1% yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi variabel Motivasi. Secara keseluruhan Kedisiplinan, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan pada perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,643 atau 64,3% yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi variabel Kedisiplinan dan Motivasi.

Kata kunci: Kedisiplinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur vital dalam sebuah organisasi karena mereka mempengaruhi dalam sebuah organisasi karena mereka menggerakkan sistem untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja semua elemen dalam sumber daya manusia, yaitu pegawai, dengan memanfaatkan kemampuan mereka agar dapat mencapai hasil yang diinginkan. Rasa aman dan kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Kebutuhan sumberdaya manusia yang efektif dan efisien sangat penting agar seluruh target yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja instansi, perlu adanya perhatian pada setiap aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan. Motivasi dan kedisiplinan pegawai yang tinggi, serta pengawasan yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. kedisiplinan adalah aspek penting dalam kinerja pegawai karena tanpa adanya kedisiplinan, hasil kerja akan kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya pencapaian tujuan organisasi dan menghambat pelaksanaan program. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:79), kedisiplinan adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang dibentuk melalui pelatihan berkelanjutan. Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur vital dalam sebuah organisasi karena mereka mempengaruhi dalam sebuah organisasi karena mereka menggerakkan sistem untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja semua elemen dalam sumber daya manusia, yaitu pegawai, dengan memanfaatkan kemampuan mereka agar dapat mencapai hasil yang diinginkan. Rasa aman dan kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Pimpinan perusahaan harus menerapkan sistem Motivasi yang baik agar budaya perusahaan, visi, dan misi dapat tercapai serta menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi adalah dorongan dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Usman (2013:276) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, atau dorongan. Motivasi adalah pendorong individu untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu. Peraturan dalam perusahaan penting agar karyawan termotivasi untuk mematuhi tata tertib, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kinerja pegawai adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok. Kinerja dapat menjadi ukuran untuk menilai kemampuan karyawan dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam Syafrina (2011:260), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja atau organisasi secara keseluruhan yang dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja untuk memperbaiki kinerja pegawai agar visi dan misi perusahaan tercapai. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara (BPPW Sulut) adalah unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan fungsi Perumahan dan Permukiman di Wilayah Sulawesi Utara. BPPW Sulut merupakan Unit Kerja Pemerintah Pusat (UKP) yang dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR). BPPW Sulut didirikan pada tanggal 11 Februari 2019

berdasarkan Surat Keputusan Menti Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hari kerja dari perusahaan ini dimulai pada hari senin-kamis dengan waktu kerja dari pukul 08.00-16.30 wita dan pada hari jumat dengan waktu kerja dari pukul 08.00-17.00 wita. Dalam perusahaan Kedisiplinan harus ditingkatkan dalam upaya untuk membuat perusahaan lebih maju, Kedisiplinan yang ada di perusahaan dapat diukur dengan indikator-indikator Kedisiplinan. Ketidak kedisiplinan para pegawai dapat dilihat dari indikator pertama yaitu masih kurangnya pegawai yang mengikuti aturan diperusahaan dalam hubungan pekerjaan, indikator yang kedua yaitu keadilan dan terdapat masalah seperti tidak bertanggungjawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan seperti dalam halnya masih banyak karyawan yang melakukan pengambilan absen dalam perjalanan, indikator yang ketiga yaitu masih kurangnya pengawasan seorang pemimpin, indikator yang keempat sanksi hukuman yaitu adanya terdapat karyawan yang tidak merasa takut melanggar peraturan, dan indikator yang terakhir yaitu ketegasan yang dimana terdapat masalah pegawai tidak mengenakan seragam Putih Hitam, Batik, sesuai hari yang di tentukan kerja dan masih banyak pegawai yang datang sudah lewat jam peraturan yang sudah di atur oleh perusahaan.

Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan di perusahaan sudah cukup baik namun masih kurangnya tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan lalai dalam peraturan seperti Kedisiplinan dalam bekerja dan masih kurangnya Kedisiplinan mengenai seragam yang ada di perusahaan. dan dalam hal Kinerja yang ada dalam perusahaan masih terdapat permasalahan karyawan yang bekerja tidak konsisten, dan juga pegawai belum mampu memberikan diri untuk datang tepat waktu ke kantor.

Dengan adanya Motivasi yang baik oleh pimpinan kepada pegawai, Pimpinan perusahaan harus menerapkan sistem Motivasi yang baik agar budaya perusahaan, visi, dan misi dapat tercapai serta menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi adalah dorongan dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Usman (2013:276) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, atau dorongan. Motivasi adalah pendorong individu untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu. Peraturan dalam perusahaan penting agar karyawan termotivasi untuk mematuhi tata tertib, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kinerja pegawai adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok. Kinerja dapat menjadi ukuran untuk menilai kemampuan karyawan dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam Syafrina (2011:260), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja atau organisasi secara keseluruhan yang dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja untuk memperbaiki kinerja pegawai agar visi dan misi perusahaan tercapai. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara (BPPW Sulut) adalah unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan fungsi Perumahan dan Permukiman di Wilayah Sulawesi Utara. BPPW Sulut merupakan Unit Kerja Pemerintah Pusat (UKP) yang dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR). BPPW Sulut didirikan pada tanggal 11 Februrari 2019 berdasarkan Surat Keputusan Menti Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hari kerja dari perusahaan ini dimulai pada hari senin-kamis dengan waktu kerja dari pukul 08.00-16.30 wita dan pada hari jumat dengan waktu kerja dari pukul 08.00-17.00 wita. Dalam perusahaan

Kedisiplinan harus ditingkatkan dalam upaya untuk membuat perusahaan lebih maju, Kedisiplinan yang ada di perusahaan dapat diukur dengan indikator-indikator Kedisiplinan. Ketidak kedisiplinan para pegawai dapat dilihat dari indikator pertama yaitu masih kurangnya pegawai yang mengikuti aturan diperusahaan dalam hubungan pekerjaan, indikator yang kedua yaitu keadilan dan terdapat masalah seperti tidak bertanggungjawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan seperti dalam halnya masih banyak karyawan yang melakukan pengambilan absen dalam perjalanan, indikator yang ketiga yaitu masih kurangnya pengawasan seorang pemimpin, indikator yang keempat sanksi hukuman yaitu adanya terdapat karyawan yang tidak merasa takut melanggar peraturan, dan indikator yang terakhir yaitu ketegasan yang dimana terdapat masalah pegawai tidak mengenakan seragam Putih Hitam, Batik, sesuai hari yang di tentukan kerja dan masih banyak pegawai yang datang sudah lewat jam peraturan yang sudah di atur oleh perusahaan.

Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan di perusahaan sudah cukup baik namun masih kurangnya tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan lalai dalam peraturan seperti Kedisiplinan dalam bekerja dan masih kurangnya Kedisiplinan mengenai seragam yang ada di perusahaan. dan dalam hal Kinerja yang ada dalam perusahaan masih terdapat permasalahan karyawan yang bekerja tidak konsisten, dan juga pegawai belum mampu memberikan diri untuk datang tepat waktu ke kantor.

Dengan adanya Motivasi yang baik oleh pimpinan kepada pegawai, diharapkan para pegawai lebih Kedisiplinan dalam aspek waktu, dan tanggung jawab dan aturan yang berlaku dalam perusahaan agar supaya Kinerja pegawai meningkat dan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Balai Prasarana Permukiman Wilayah (BPPW) Sulut”

Manajemen

Menurut Rivai (2005:1) istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) sumber daya manusia. Efisiensi seringkali dirujuk sebagai melakukan segala sesuatu secara tepat, artinya tidak memboroskan sumber-sumber. Kemudian efektivitas seringkali digambarkan sebagai “melakukan hal-hal yang tepat”, artinya kegiatan kerja yang akan membantu organisasi tersebut mencapai sasarannya. (Septiani, 2008). Dari definisi tersebut manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dalam mengidentifikasi fenomena dan gejala manajemen dan mentraformasikannya berdasarkan kaidah-kaidah ilmiah, dan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama dengan orang lain. Seni ini mencakup kemampuan berkomunikasi individu dalam pelaksanaan pekerjaan. Manajemen merupakan kegiatan pokok yang di jalankan oleh seorang pemimpin untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua sumber daya dalam organisasi, agar pelaksanaan tugas dan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Terry dalam Hasibuan (2016:38), mengemukakan empat fungsi manajemen yaitu : 1) Perencanaan (*Planning*), 2) Pengorganisasian (*Organizing*), 3) Pelaksanaan (*Actiating*) dan 4) Disipin(*Controlling*)

Dari beberapa pendapat yang di kemukakan, dapat disintesis bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan disiplin yang di lakukan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas para anggota organisasi lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko dalam Sinambela (2018:334) “disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Siswanto (2017:356) kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

c).Motivasi

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapainya kepuasan. Menurut Edy Sutrisno (2019) 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. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

d).Kinerja

Menurut Mathis dan Jakson dalam (Sutrisno, 2017) bahwa, kinerja merupakan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2007) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kementerian BPPW Sulut .yang terletak di Jl. 14 Februari, Teling Atas, Kec. Wanea Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian dirancang selama 5 (lima) bulan mulai dari bulan April sampai Agustus tahun 2024. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pegawai sebagai variabel terikat (dependent).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kedisiplinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kedisiplinan yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Ini memotivasi semangat kerja dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya menunjukkan disiplin yang baik. Sukanto (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kualitas yang memungkinkan seseorang menetapkan dan mencapai tujuan dengan cara yang teratur dan metodis. Kedisiplinan melibatkan komitmen dan pengorbanan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, Kementerian BPPW Sulut berupaya meningkatkan

Nilai uji validitas Kedisiplinan (X₁) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 50 sehingga nilai $r(0,05)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,237$. Maka hasil pengujian validitas terhadap variabel Kedisiplinan (X₁) untuk pertanyaan kesembilan instrumen terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor 4 memperoleh nilai dibawah $r = 0,237$. dan terdapat 8 pertanyaan yang valid memperoleh nilai diatas $r = 0,237$. Sehingga kedelapan instrumen pertanyaan variable Kedisiplinan (X₁) layak dijadikan instrumen pertanyaan variable penelitian.

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan bahwa analisis korelasi dan regresi antara variabel Kedisiplinan, terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dengan Nilai koefisien korelasi $r = 0,578$ menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan terhadap Kinerja pada BPPW Sulut. Nilai koefisien determinasi R Square yaitu $r^2 = 0,334$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja pada BPPW Sulut 33,4% dipengaruhi oleh Kedisiplinan.

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi yang efektif dapat membimbing karyawan untuk menghindari kesalahan dan meningkatkan hasil kerja mereka. Motivasi kerja adalah salah satu unsur manajerial yang penting untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Motivasi yang tinggi memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai hasil yang diharapkan.

Nilai uji validitas menunjukkan bahwa nilai validitas Kedisiplinan (X₁) ditentukan dengan nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 50 sehingga nilai $r(0,05)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,237$. Maka hasil pengujian validitas terhadap variabel Motivasi (X₂) untuk pertanyaan kesepuluh instrumen terdapat 2 pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor 4 dan 8 memperoleh nilai dibawah $r = 0,237$. dan terdapat 8 pertanyaan yang valid memperoleh nilai diatas $r = 0,237$. Sehingga kedelapan instrumen pertanyaan variable Motivasi (X₂) layak dijadikan instrumen pertanyaan variable penelitian.

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan bahwa analisis korelasi dan regresi variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dengan Nilai koefisien korelasi $r = 0,756$ menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja pada BPPW Sulut. Nilai koefisien determinasi R Square yaitu $r^2 = 0,571$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja pada BPPW Sulut 57,1% dipengaruhi oleh Motivasi

Pengaruh Kedisiplinan (X₁) Dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang dimiliki. Disiplin kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan bagian dari manajemen yang menetapkan standar untuk pekerjaan dan organisasi. Setiap karyawan diharapkan memiliki kesadaran internal mengenai pentingnya kedisiplinan dalam pekerjaan mereka, karena individu biasanya lebih memahami apa yang diharapkan dari mereka.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam membantu apakah pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai proses yang melibatkan penetapan tujuan, evaluasi pelaksanaan, dan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa kegiatan sejalan dengan standar yang telah ditentukan. Motivasi yang tinggi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara dapat dilihat dari beberapa indikator: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu, dan 4) Sumber Daya (sarana dan prasarana). Temuan menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi memiliki korelasi yang kuat dengan peningkatan kinerja.

Nilai validitas Kedisiplinan (X1) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 50 sehingga nilai r (0,05) pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,237$. Maka hasil pengujian validitas terhadap variabel Motivasi (X2) kesepuluh instrumen di nyatakan valid yang dimana memperoleh nilai diatas $r = 0,237$. Sehingga kesepuluh instrumen pertanyaan variable Kinerja (Y) layak dijadikan instrumen pertanyaan variable penelitian.

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan bahwa analisis korelasi dan regresi variabel Kedisiplinan, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dengan Nilai koefisien korelasi $r = 0,802$ menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja pada BPPW Sulut. Nilai koefisien determinasi R Square yaitu $r^2 = 0,643$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja pada BPPW Sulut 64,3% dipengaruhi oleh Kedisiplinan, Motivasi

Temuan ini mendukung hasil penelitian oleh Numeini Veronika (2018) yang menunjukkan adanya hubungan erat antara disiplin dan motivasi yang berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini juga konsisten dengan temuan Rizal (2017), Sari dan Gundo (2017), serta Susanti (2017), yang menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi yang baik akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Oleh karena itu, perhatian khusus perlu diberikan pada peningkatan kedisiplinan dan motivasi, karena hal ini akan berdampak positif pada kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara. Dengan memanfaatkan kedisiplinan dan sistem motivasi yang baik, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkatkan secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai menunjukkan bahwa kedisiplinan sudah berada pada kategori baik, masih diperlukan upaya untuk meningkatkannya agar lebih optimal.
2. Motivasi terhadap kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang maksimal. Analisis menunjukkan bahwa motivasi saat ini tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan agar dapat memaksimalkan potensi pegawai.

3. Kedisiplinan, Motivasi terhadap Kinerja pegawai perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Meskipun hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan saat ini sudah baik, masih diperlukan usaha untuk memaksimalkan kinerja agar lebih optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, saran-saran berikut diajukan untuk perbaikan:

1. Pegawai diharapkan untuk lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan.
2. Pegawai perlu lebih fokus dalam mencapai target atau hasil yang telah ditetapkan
3. Diharapkan ada peningkatan rasa tanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukan
4. Perlu adanya peningkatan kualitas kerja untuk memenuhi standar kesesuaian dan kesiapan yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mayki, C. D. A., Diu, J., Maulana, M. L., Taufiqurahman, D., Suryadinata, W., & Raka, I. (2024). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Literatur review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(3), 81-88.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Putra, S. K., & Mei, R. (2021). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 63-75.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B., (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). umsu press. Hasibuan, Malayu S.P (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2), 111-125.