

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**ULFA RAMADHANI
105721106920**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

ULFA RAMADHANI

105721106920

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“ Maka sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan,
Sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan”**

(Q.S. Al-Insyirah : 5-6)

**“ Manis pahit, gelap atau terang, dilangit maupun dibumi,
Perempuan tidak layak mengeluh terhadap hidupnya”**

(Anonim)

**“ Kita tak boleh kehilangan harga diri sebagai
Manusia”**

(Anonim)

PERSEMBAHAN

**Puji Syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya Serta Karunianya
sehingga skripsi ini telah Terselesaikan dengan baik.**

Alhamdulillah Rabbil’alamin,

**Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan Hati dan rasa Syukur tiada
henti,**

skripsi ini Kupersembahkan untuk

Kedua orang tuaku tercinta :

Alm Asri

Nahria

Orang – orang yang saya sayang dan

Cintai



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Ulfa Ramadhani

No.Stambuk/ NIM : 105721106920

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 April 2024

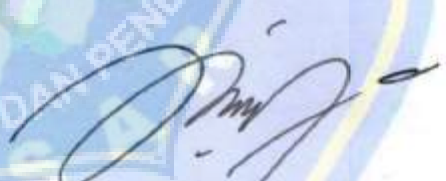
Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhammad Rusydi., M.Si

NIDN : 0031126074


Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, S.E., M.M

NIDN: 0906039301

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.

NBM:651 507


Nasrullah, SE., MM.

NBM:1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Ulfa Ramadhani, Nim: 105721106920 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0005/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 11 Syawal 1445 H/ 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445 H
24 April 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, M.Si
2. Dr. samsul Rizal, S.E., M.M
3. Dr. Sitti Nurbaya, S.pd., M.M
4. Dr. H.A. Muhiddin Daweng, M.M

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulfa Ramadhani
Stambuk : 105721106920
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 24 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBH:651 507



Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., MM.
NBH:1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulfa Ramadhani
NIM : 105721106920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 24 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Ulfa Ramadhani
NIM: 105721106920

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ucapan syukur tiada hentinya atas kehadiran Allah SWT untuk rahmat dan karunia yang tiada hentinya diberikan kepada kita semua dan terkhususnya kepada penulis . Tidak lupa salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari alam kebodohan menuju alam kepintaran seperti apa yang kita rasakan sekarang ini.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar”. Penulis membuat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih saya ucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta doa yang mengiringi langkah penulis. Dan juga terimakasih untuk keluarga besar, serta teman-teman yang selalu memberi dukungan dan doa dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari pihak-pihak terkhusus. Maka dari itu penulis memberikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H. Ambo Asse M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr. Muhammad Rusydi,. M.Si selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro., S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Dr. Sitti Marhumi, S.Pd.,MM selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segala staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Tidak Lupa saya ucapkan banyak Terima Kasih juga untuk kedua orang tua saya Bapak Alm. Asri dan Ibu saya Nahria yang senantiasa memberikan do'a, perhatian dan semangat dalam menempuh pendidikan hingga proses penyelesaian tugas akhir ini.
10. Tidak lupa saya ucapkan banyak terima kasih kepada kakak tercinta yang senantiasa memberikan dukungan finansial dan motivasi
11. Terima kasih sebesar-besarnya kepada Kakanda-kakanda, letting, adinda yang ada di UKM Seni Budaya TALAS serta KKMB yang telah menyambut saya dirumah yang begitu nyaman dan penuh Pelajaran didalamnya.
12. Terimakasih untuk teman-teman saya yang berinisial AM, SP, W, Intrinsik 20, Anjong, PTB atas segala bantuannya, yang selalu mendengar keluh kesah penulis.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada Almater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenang, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

**Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Makassar, 24 April 2024

**Ulfa Ramadhani
Nim105721106920**

ABSTRAK

ULFA RAMADHANI. 2024, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : M. Rusydi dan Alfian Rendra

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang dimana sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor dinas Pendidikan . Berdasarkan hasil uji-t, dapat disimpulkan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini terungkap melalui perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} ($3,123 > 1,674$) serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Oleh karenanya, dapat dinyatakan bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis uji-t, disimpulkan bahwa variable disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Fakta initer gambarmelalui perbandingan t_{hitung} yang lebih tinggi dari t_{tabel} ($7,946 > 1,674$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karenanya, dapat disetujui bahwa disiplin kerja (X2) memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini, adanya motivasi kerja maka Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar termotivasi dalam bekerja karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja maka tingkat kinerja pegawai akan mengalami kenaikan.

Kata Kunci : *Motivasi, Disipin, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

ULFA RAMADHANI. 2024, *The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at the Makassar City Education Office*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Main Supervisor Mr M. Rusydi and CO-Supervisor Mr Alfian Rendra

This research aims to determine the influence of work motivation and discipline on employee performance at the Makassar City Education Office. This research uses a quantitative type of research, where the sample in this research is employees who work in the Education office. Based on the results of the t-test, it can be concluded that motivation variables have a positive influence on employee performance. This finding was revealed through a comparison between tcount and ttable ($3.123 > 1.674$) and a significance value of $0.003 < 0.05$. Therefore, it can be stated that motivation (X1) has a positive influence on employee performance. Based on the t-test analysis, it is concluded that the work discipline variable has a positive influence on employee performance. This image inter fact is based on a comparison of tcount which is higher than ttable ($7.946 > 1.674$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be agreed that work discipline (X2) has a positive impact on employee performance. The results of this research show that motivation has a positive and significant effect on employee performance. This means that due to work motivation, employees at the Makassar City Education Office are motivated to work because there is a need in life that must be met. The results of this research show that discipline has a positive and significant effect on employee performance. This can be interpreted that the higher the employee's work discipline which includes the employee's presence on time, working at the time specified according to the work schedule, the employee's performance level will increase.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan penelitian.....	4
D. Manfaat penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Tinjauan Teori.....	5
B. Tinjauan Empiris.....	16
C. Kerangka Pikir.....	20
D. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
C. Jenis dan Sumber Data.....	21
D. Populasi dan Sampel.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	22

F. Definisi Operasional Variabel	23
G. Analisis Data	24
H. Uji Hipotesis	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Karakteristik Responden	30
B. Hasil Uji Kualitas Data	31
BAB V PENUTUP	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	50



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 4.1 Persentase Usia Responden	31
Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas	34
Tabel 4.5 Uji Normalitas – One Sample Kolmogorov – Smirnov	35
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas-Glejser	36
Tabel 4.7 Hasil Autokorelasi – Runs Test.....	37
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Regresi	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	39
Tabel 4.10 Uji Regresi Simultan (Uji F)	40
Tabel 4.11 Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	19
--------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Menurut Mangkunegara, (2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan pendapat tersebut, pegawai dalam setiap organisasi dituntut melaksanakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan organisasi, sehingga kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan maksimal, umumnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang

baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku, supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para pegawai, maka dalam hal ini Dinas Pendidikan kota Makassar juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat di ajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor dinas pendidikan kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak instansi

Sebagai masukan dan informasi kepada kantor dinas pendidikan kota Makassar dalam kaitannya yaitu dengan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pihak lain

Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama

3. Pihak penulis

Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Dessler, G. (2000), sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi staffing dalam proses manajemen. Kegiatan staffing di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan training and development, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Manajemen sumber daya manusia seringkali juga disebut sebagai human resource management (HRM) dan manajemen personalia. Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah di uraikan definisi dari manajemen Sumber daya manusia, maka penulis akan menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

1. Staffing (Keanggotaan)

Fungsi manajemen SDM yang pertama adalah staffing atau keanggotaan. dalam fungsi staffing dalam fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang mengatur keanggotaan. Ada tiga kegiatan utama dari fungsi ini diantaranya adalah perencanaan, penarikan, dan seleksi.

2. Evaluasi kinerja

Fungsi manajemen SDM adalah suatu perusahaan pastinya akan melaksanakan evaluasi kinerja dari SDMnya. sebuah manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi kinerja dari SDM tersebut. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dapat meliputi penelitian dan evaluasi terkait kinerja yang diberikan selama periode tertentu.

3. Kompensasi

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya adalah kompensasi. Fungsi ini nantinya akan berurusan dengan kompensasi atas kinerja yang telah diberikan oleh para SDM yang juga akan berkaitan dengan kepuasan serta keuntungan yang

telah diterima oleh perusahaan. Kompensasi dapat meliputi gaji pokok, bonus, asuransi kesehatan, cuti, hingga dana pensiun.

4. Pelatihan dan pengembangan

Guna meningkatkan kualitas SDM, fungsi manajemen SDM yang penting adalah pelatihan dan pengembangan. Departemen SDM bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat pihak manajer dalam membuat program-program pelatihan bagi tiap lapisan karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

5. Employee relations

Manajer SDM merupakan manajemen yang berhubungan langsung dengan para SDM di semua lini. Bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja didalamnya, fungsi manajemen SDM haruslah aktif dalam mengurus segala masalah dan negosiasi dari serikat pekerja.

6. Personal research

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya untuk melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Manajemen SDM juga akan berfungsi sebagai pencari solusi dari masalah-masalah yang terjadi atau personal research.

7. Kesehatan dan keselamatan kerja

Fungsi manajemen SDM yang terakhir adalah menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan

perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata motive, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Saputra & Pertiwi, 2020). Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. (Hasyim, 2018).

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi juga sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling

membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing masing dalam totalitas proses kerja operasional. Berdasarkan pandangan di atas, motivasi merupakan setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. (Saputra & Pertiwi , 2020).

b. Tujuan motivasi

Menurut Hasyim et al. (2020) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Untuk mengubah perilaku karyawan

Sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan itu harus memperhatikan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Pemberian motivasi harus tepat sasaran sehingga diharapkan para pegawai tersebut bukan hanya asal mau bekerja.

2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja

Kondisi mental dan psikis pegawai sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Mental pegawai yang labil karena disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialaminya akan berpengaruh negatif terhadap kinerjanya.

3) Meningkatkan disiplin kerja

Pemimpin organisasi sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya hendaklah terlebih dahulu memahami apa yang

menjadi motif para pegawai tersebut sehingga mereka mau bekerja dengan baik.

4) Meningkatkan prestasi kerja

Seorang pemimpin harus terus mencoba mendorong bawahannya untuk memiliki prestasi yang lebih baik. Prestasi yang dicapai bukan hanya sekedar memotivasi pegawai tetapi juga dapat menguntungkan organisasi.

5) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan pada suatu waktu ingin dipercaya memegang suatu tanggung jawab yang lebih besar.

6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Tidak ada pegawai yang senang bekerja di tempat yang membosankan, meresahkan, serta membahayakan kondisi jiwa mereka.

7) Menumbuhkan loyalitas karyawan

Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Jenjang karier

Jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan posisi dengan tanggung jawab lebih besar

2) Insentif

Daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana direncanakan

3) Kondisi kerja

Tingkatan kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan – pekerjaannya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin mempunyai makna yang luas berbeda beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Kata

disiplin berasal dari bahasa latin yaitu discere yang berarti belajar, kemudian timbul kata disciplina yang berarti pengajaran atau pelatihan. Menurut (malayu S.P. hasibuan 2016) “kedisiplinan adalah kedisiplinan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, serta pulang karyawan. Jadi hasil ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu di sikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Pernyataan di atas di perkuat dengan pendapat cottringer W (R. Gomes at.al 2012) yakni:

Disiplin karyawan adalah tol yang di andalkan manager untuk mengkomunikasikan kepada karyawan bahwa mereka perlu mengubah perilaku. Misalnya, beberapa karyawan biasanya terlambat bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, bertindak kasar kepada pelanggan, atau terlibat dalam perilaku tidak profesional dengan pekerja. Adapun indikator-indikator disiplin menurut Susanto Y, (2020)

1) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.

Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan.

2) Tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

3) Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: Kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

4. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. (Alfian & Afrial, 2020). Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian yang ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi atau perusahaan tersebut perlu melakukan penilaian kinerja (evaluasi kinerja).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1). Faktor personal, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan percaya diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
 - 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan.
 - 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.
 - 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur.
- Faktor kontekstual, meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Suwanto, (2019).

Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Robins dan Coutler Ibrahim, (2021) yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai pada kualitas kerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan Waktu

Suatu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi yaitu hasil output serta dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dengan penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas.

5) Kemandirian

Tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpameminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian pun diukur dari persepsi karyawan dengan melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

A. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu ini untuk meneliti variabel-variabelataumenjadi acuan penulis melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang di inginkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut hasil penelitian terdahulu yang relevan:

NO	Nama peneliti dan tahun penelitian	Judul	Jenis penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Purwanti (2016)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan di kota makassar	Kuantitatif	Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Fitriani (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

					(3)terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan
3.	Pratiwi (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
4.	Hasibuan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja padang lawas.
5.	Lyndon (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian kabupaten supiori sebesar $(\beta) 0,413$ dengan signifikan sebesar 0,01. Disiplin kerja (X2) berpengaruh

					positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar (β) 0,741 dengan signifikan sebesar 0,00.
6.	Saluy dan Treshia (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di perusahaan PT IE	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (i) motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (ii) disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Sutrisno,at.el (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Di kantor Satuan polisi Psmong Praja Kota Semarang	Kuantitatif dan Kualitatif	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja pada kantor satuan polisi pamong praja kota semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai.
8.	Effendi Yogie (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara,motivasi dan disiplin kerja

					terhadap kinerja karyawan
9.	Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel ,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistic
10.	Ashadi (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedel Semarang	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil peneitian ini bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

B. Kerangka Pikir

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka hipotesis pada penelitian adalah sebagai berikut.

- 1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar
- 2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar
- 3: Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskripsi kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan subjek atau objek pada saat sekarang dengan tidak menyimpan dari kondisi yang sesungguhnya atau berdasarkan fakta yang ada. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar yang berada di Jln. Angrek Raya No. 2, Paropo, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November – Desember 2023

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan, sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah menggunakan teknik perhitungan atau statistik.

2. Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau data hasil wawancara peneliti. Data yang diperoleh langsung dari Kantor Dinas Pendidikan Kota

Makassar.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantordinas Pendidikan Kota Makassar.yang berjumlah 52 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercayai dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Sampel dari peneliti adalah pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Adapun menentukan ukuran sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yaitu besarnya populasi sama dengan besarnya sampel, yaitu 52 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dan penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini dikarenakan untuk mendapat data yang objektif dan valid dalam penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka tehnik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawab.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, dan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Dokumentasi

Mengumpulkan referensi atau catatan yang berhubungan dengan variabel penelitian dan menggunakan skala pengukuran data.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012).

- a. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan.
- b. Disiplin Kerja didefinisikan kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah

yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan.

- c. Kinerja Pegawai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

G. Analisis Data

1. Uji Regresi Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh dari satu variable terhadap variable lain. Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

A = Konstanta

b1 = Koefisien arah regresi motivasi

b2 = Koefisien arah regresi disiplin

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

e = Standar error

1. Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Variabel dikatakan reliabel, jika nilai cronbach alpha > 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu dengan adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi pun dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006)

c. Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada satu periode dengan kesalahan pada periode sebelumnya yang biasanya terjadi karena menggunakan data time series. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Imam Ghozali, 2006)

H. Uji Hipotesis

1. Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terdiri dari kepemimpinan partisipatif dan delegatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang akan di uji sebagai berikut :

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara variabel independen dari variabel dependen

H_1 : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

Taraf uji $\alpha = 0.05$

2. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R^2 karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai Adjusted R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 karena nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model regresi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sejarah pembentukan kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dapat ditelusuri hingga era Negara Indonesia Timur (NIT), yang eksistensinya dipimpin oleh Menteri Pengajaran bernama Katoppo. Pada masa itu, kantor wilayah beroperasi dari gedung SMA Candra Kirana di jalan Sungai Tangka. Antara tahun 1946 hingga 1950, Departemen Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan berubah menjadi Inspektur Pendidikan Daerah Sulawesi Selatan yang dipimpin oleh Azis Nompo. Pada tahun 1950, nama Inspektur Pendidikan di wilayah Sulawesi Selatan berganti menjadi Kantor Jawatan Pengajaran Provinsi Sulawesi Selatan, yang dipimpin oleh H. Sondat dan Mangindaan sebagai wakilnya. Kantor ini kemudian berlokasi di kantor Walikota Madya Tk. II Ujung Pandang, yang saat ini berada di jalan Jenderal Ahmad Yani. Pada tahun 1957, kantor tersebut mengalami perubahan nama menjadi Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan Tenggara. Pada tahun 1961, S. N. Turangan menjabat sebagai Kepala Perwakilan, dengan H. Laside sebagai wakilnya. Kemudian, pada bulan Agustus 1964, H. Laside dipromosikan menjadi Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan hingga tahun 1967, dan pada saat itu, jabatan tersebut dialihkan kepada Syamsudin Tang.

Di tahun 1968, kepemimpinan Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan diserahkan dari Syamsudin Tang kepada E. Agus Salim Mokodompit, M. A., yang menjabat sebagai kepala biro Organisasi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Pada tanggal 19 Desember 1979, posisi Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan dialihkan kepada Drs. A. Rasyid, yang sebelumnya menjabat sebagai Staf Ahli Menteri Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta. Pada tanggal 11 Desember 1981, jabatan tersebut beralih dari Drs. A. Rasyid ke Letkol Soepomo.

Tanggal 22 Februari 1983, kepemimpinan Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan dialihkan kepada Drs. Athaillah. Pergantian tersebut melibatkan transisi kepemimpinan dari Drs. Athaillah ke Drs. Aminuddin Mahmud pada tahun 1987. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 09/MPK/1991 tanggal 17 Februari 1991, kepemimpinan kantor wilayah diserahkan dari Drs. Amiruddin Machmud ke Drs. Abdul Djabbar. Selanjutnya, Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 217/C/1993, pada tanggal 4 Januari 1994, menggantikan Drs. Abdul Djabbar dengan Drs. Amiruddin Maula, yang sebelumnya mengepalai kantor wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Kemudian, jabatan Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan dialihkan dari Drs. Amiruddin Maula kepada Ir. H. M. Arifin Thalib.

Tanggal 1 Januari 2001, posisi Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan terimakan dari Ir. H. M. Arifin Thalib kepada Drs. Ngaro, M. Pd. Seiring dengan perubahan tersebut, berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 173/O/1983 tentang struktur organisasi vertikal, tata kerja Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Sulawesi Selatan mengalami perubahan nama menjadi Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yang kini dipimpin oleh Drs. Ngaro, M. Pd, dengan Drs. A. Muh. Noer Sanusi, M. Si, sebagai wakilnya.

Tanggal 25 April 2003, Drs. H. Ngaro, M. Pd., menyelesaikan masa jabatannya sebagai Kepala Dinas Pendidikan dan digantikan oleh Drs. H. A. Muh.Noer Sanusi, M. Si., dengan Drs. Hanafi Mappasomba, M. Pd., sebagai wakilnya. Setelah tanggal 31 Oktober 2005, Drs. H.A. Muh. Noer Sanusi, M. Si., mengakhiri masa jabatannya dan diganti oleh Drs. H. A. Patabai Pabokori, yang sebelumnya menjabat sebagai bupati Kabupaten Bulukumba, dan Drs. H. Hanafi Mappasomba tetap menjadi Wakil Kepala Dinas Provinsi Sulawesi Selatan. Pada tanggal 1 November 2006, Drs. Hanafi Mappasomba memasuki masa jabatan, digantikan oleh Drs. Muh. Saleh Gottang. Selesai masa kerja Drs. H. A. Patabai Pabokori pada tanggal 1 Juli 2012, dan digantikan oleh Drs. H. Abdullah Djabbar, M.Pd., sebagai pelaksana tugas pada tanggal 2 Juli 2012. Sebelumnya, Drs. H. Abdullah Djabbar menjabat sebagai Sekretaris Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang dijabat oleh Drs. Muh.Saleh Gottang hingga memasuki masa pensiun.

B. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah pegawai kantor dinas pendidikan yang ada di kota Makassar. Peneliti memperoleh 52 responden yang bisa dijadikan data penelitian dengan kuesioner yang diberikan kepada responden telah diisi secara lengkap dan benar sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut untuk kepentingan penelitian ini. Terdapat dua karakteristik responden dikelompokkan menurut usia dan jenis kelamin. Untuk memperjelas karakteristik responden tersebut, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Persentase Usia Responden
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	5	9.6	9.6	9.6
	31-40	13	25.0	25.0	34.6
	41-50	13	25.0	25.0	59.6
	51-60	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Data karakteristik responden berdasarkan usia yang tercantum dalam tabel 4.1, menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 21 orang atau 40,4%. Sedangkan jumlah responden terendah adalah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 5 orang atau 9,6%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	42.3	42.3	42.3
	Perempuan	30	57.7	57.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.2 diatas, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 30 orang atau 57,7%. Sedangkan jumlah responden terendah adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 42,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar nasabah bank Syariah yang menggunakan aplikasi *Mobile Banking* adalah berjenis kelamin perempuan.

C. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila daftar pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain instrument tersebut dengan mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Hasil Pengujian validitas data dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,877	0,2681	Valid
	X1.2	0,815		Valid
	X1.3	0,865		Valid
	X1.4	0,911		Valid
	X1.5	0,899		Valid
	X1.6	0,883		Valid
	X1.7	0,878		Valid
	X1.8	0,859		Valid
	X1.9	0,890		Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,933	0,2681	Valid
	X2.2	0,898		Valid
	X2.3	0,953		Valid
	X2.4	0,932		Valid
	X2.5	0,945		Valid
	X2.6	0,925		Valid
	X2.7	0,942		Valid
	X2.8	0,914		Valid
	X2.9	0,917		Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,901	0,2681	Valid
	Y2	0,904		Valid
	Y3	0,900		Valid
	Y4	0,893		Valid
	Y5	0,872		Valid
	Y6	0,860		Valid
	Y7	0,939		Valid
	Y8	0,888		Valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau andal jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2006). Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α) yaitu suatu instrument dikatakan *reliable* bila memiliki koefisien reliabilitas atau $CronbachAlpha(\alpha) > 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi	0,986	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,961	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,980	Reliabel

Sumber Data Primer yang Diolah (2023)

Nilai *cronbach's alpha* pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai > 0,60, hingga penggunaan kuesioner dapat disimpulkan dalam menerapkan variabel tersebut dapat dikatakan andal atau bisa dipercaya sebagai tolak ukur variabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali 2006). Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan *one sample kolmogorov smirnov* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 4.5

**Hasil Uji Normalitas –One Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23560873
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.608 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa signifikansi nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh pada nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,608 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data atau variabel-variabel yang diuji terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah jenis data yang digunakan untuk setiap variabel adalah sama. Hasil uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji *Glejser*. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas-Glejser
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.225	.855		3.772	.000
X1	-.065	.043	-.396	-1.497	.141
X2	.024	.042	.156	.588	.559

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel yang dianalisis dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat, dapat dilihat pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa skor probabilitas signifikan tiap variabelnya lebih besar dari 0.05 (5%) secara keseluruhan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, maka untuk mengetahui uji tersebut maka kita harus melihat nilai dari uji *Runs Test*, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi- *Runs Test*
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.22071
Cases < Test Value	26
Cases >= Test Value	26
Total Cases	52
Number of Runs	28
Z	.280
Asymp. Sig. (2-tailed)	.779

a. Median

Tabel 4.7 di atas menunjukan tidak terdapat adanya gejala autokorelasi yang terjadi pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan berdasarkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.779 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0.05 (5%) atau $(0.779 > 0.05)$.

4. Uji Hipotesis

Teknik analisis digunakan untuk menguji hipotesis H1 dan H2 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan untuk menguji hipotesis H3 dan H4 menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan *absolute residual* uji nilai selisih mutlak. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program aplikasi SPSS 22.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi (x1), disiplin kerja (x2) terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan kota Makassar.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.797	1.459		1.917	.061
	X1	.230	.074	.275	3.123	.003
	X2	.563	.071	.701	7.946	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data tabel 4.8 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 2,797 + X1 \ 0,230 + X2 \ 0,563 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kedisiplinan

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi berganda

e = error term

Persamaan di atas dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,797 menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,797
- 2) Nilai koefisien regresi variable motivasi (X1) sebesar 0,230. Artinya bahwa ketika variable motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,230
- 3) Nilai koefisien regresi variable kedisiplinan (X2) sebesar 0,563. Artinya bahwa ketika variable kedisiplinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kepuasan nasabah akan mengalami peningkatan sebesar 0,563

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2018) Koefisien determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.893	2.281

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.9 adalah menerangkan nilai *R Square* sebesar 0,897 atau sama dengan 89,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 89,7% kinerja pegawai dapat dipengaruhi variabel motivasi dan disiplin kerja.

Sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Jika nilai signifikan dari F hitung lebih rendah dari tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 (5%) dapat dikatakan bahwa variabel terikat secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel bebas. Berikut hasil uji F, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2229.336	2	1114.668	214.279	.000 ^b
	Residual	254.895	49	5.202		
	Total	2484.231	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.10 di atas berarti variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian regresi berganda menerangkan F_{hitung} sebesar 214,279 dengan tingkat *sig* $0,000 < 0,05$, dimana F_{hitung} 214,279 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,18 ($K = 2$ dan $df = 52 - 2 = 50$).

Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018), Pengujian Variabel independen dikatakan berpengaruh dilihat dari besarnya $\text{sig} < 0,05$ atau lebih besar dari 5%.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.797	1.459		1.917	.061
	X1	.230	.074	.275	3.123	.003
	X2	.563	.071	.701	7.946	.000

a. Dependent Variable: Y

Analisis uji-t pada table 4.11 untuk variabel motivasi, nilai t_{hitung} sebesar 3,123, sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,674 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,003 < 0,05$ artinya individual variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,946, sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,674 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya secara individual variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data diatas, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama dan hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Dan dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja (X2) dengan kontribusi sebesar 7,946

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t, dapat disimpulkan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini terungkap melalui perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} ($3,123 > 1,674$) serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Oleh karenanya, dapat dinyatakan bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara optimal, yang pada dasarnya dipengaruhi oleh kekuatan motif yang memotivasi. Konsep ini sejalan dengan pandangan Handoko (2003) yang menyatakan bahwa "motivasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu." Pemberian motivasi dapat berupa hadiah, bonus, penghargaan, kenaikan pangkat, serta pemberian peringatan atau hukuman sebagai respons terhadap perilaku pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik pula kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hasibuan (2018), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin terbukti signifikan. Implikasi dari hasil uji-t yang menunjukkan pengaruh positif tersebut adalah adanya dukungan terhadap konsep bahwa motivasi memiliki peran kunci dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, manajemen organisasi sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap strategi motivasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai.

Pentingnya memahami bahwa faktor motivasi dapat bervariasi di antara individu, maka strategi motivasi yang efektif perlu disesuaikan dengan kebutuhan

dan preferensi masing-masing pegawai. Upaya pemberian motivasi yang mencakup hadiah, bonus, penghargaan, kenaikan pangkat, serta pemberian respons yang sesuai terhadap perilaku pegawai, menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam konteks ini, konsep Handoko yang menyatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja individu menjadi semakin relevan, mengingat motivasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Selanjutnya, penting bagi organisasi untuk terus memantau dan mengevaluasi strategi motivasi yang diterapkan, agar dapat mengidentifikasi keberhasilan dan kekurangan yang mungkin timbul. Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor motivasi yang paling efektif dalam konteks organisasi tersebut akan memberikan panduan berharga untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efisien dan berkelanjutan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis uji-t, disimpulkan bahwa variable disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Fakta ini tergambar melalui perbandingan t_{hitung} yang lebih tinggi dari t_{tabel} ($7,946 > 1,674$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disetujui bahwa disiplin kerja (X_2) memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Tingkat disiplin yang baik pada karyawan mencerminkan kemampuan suatu instansi atau organisasi dalam menjaga kualitas dan loyalitas karyawannya. Penelitian yang dilakukan ini didukung oleh Efendi dan Yogie (2019), bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin tidak hanya berfungsi sebagai penunjuk kualitas pegawai, tetapi juga sebagai alat untuk mengatasi perilaku yang tidak diinginkan. Pendapat Leiden (2001) yang menyatakan bahwa "dengan penerapan disiplin, masalah

kinerja yang buruk dapat diatasi, dan perilaku kerja karyawan dapat diperkuat" mencerminkan konsep bahwa disiplin merupakan instrument penting dalam manajemen sumber daya manusia

Disiplin kerja yang tinggi memberikan manfaatnya, memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugasnya secara teratur dan efisien. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendorong dan memelihara disiplin karyawan dapat dianggap sebagai strategi yang efektif dalam mencapai kesuksesan dan optimalisasi tujuan organisasional.

Selain itu, disiplin kerja yang terjaga dengan baik juga memberikan dampak positif dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan berintegritas. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, serta mampu menjalankan tugas dengan konsisten dan tepat waktu. Keberlanjutan praktik disiplin ini memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan berdaya saing. Menurut Robbins (2013), disiplin kerja yang terimplementasi dengan baik dapat menciptakan suatu norma dan standar yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, disiplin bukan hanya menjadi aturan yang harus ditaati, melainkan sebuah nilai yang ditanamkan dalam budaya kerja. Ini menciptakan suatu kerangka kerja yang memperkuat integritas organisasi dan membangun kepercayaan di antara para pegawai.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pengelolaan disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam meminimalkan risiko ketidakpatuhan, penyelewengan, dan konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, mengembangkan

sistem yang mendorong disiplin kerja yang baik menjadi esensial dalam menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi. Dengan demikian, dari analisis uji-t yang menunjukkan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diambil kesimpulan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong tingkat disiplin yang tinggi merupakan investasi penting bagi pencapaian kesuksesan jangka panjang dan tujuan organisasional secara keseluruhan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis uji-F, dapat disimpulkan bahwa variable motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini terlihat dari perbandingan antara nilai F_{hitung} yang lebih tinggi dari F_{tabel} ($214,279 > 3,18$) dan nilai signifikansi Sig F sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karenanya, dapat dipahami bahwa variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepentingan kinerja karyawan sangat memengaruhi kesuksesan suatu organisasi atau instansi. Kinerja yang optimal diukur berdasarkan standar organisasi, dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sumarsono (2004) mengemukakan bahwa "kinerja karyawan dinilai dari segi kualitas dan kuantitas, mengacu pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi." Oleh karenanya, motivasi dan disiplin kerja, sebagai dua faktor kunci, dapat merangsang kinerja karyawan, menciptakan iklim kerja yang mendukung,

dan meningkatkan semangat serta dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Dengan demikian, memahami hubungan positif antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat membantu organisasi atau instansi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Upaya untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan disiplin kerja dapat menjadi investasi yang berharga untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesuksesan jangka Panjang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan berjalan dengan baik sehingga pegawai dapat termotivasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hal ini berarti jika kedisiplinan terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hal ini berarti jika motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, direkomendasikan beberapa saran kepada peneliti berikutnya yang terkait dengan peningkatan nilai perusahaan yaitu:

1. Peningkatan motivasi dan disiplin kerja kepada karyawan diperlukan dalam instansi Dinas Pendidikan Kota Makassar dan peningkatan kehadiran karyawan sangat penting untuk selalu di tingkatkan terutama dalam hal pengembangan karier.
2. Peningkatan disiplin kerja dan peningkatan frekuensi atau kehadiran karyawan sangat penting diperhatikan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan ini perlu dilakukan oleh pihak Dinas Pendidikan Kota Makassar.



DAFTAR PUSTAKA

- Affandi,dkk.(2021).Manajemen sumber daya manusia Strategik.jakarta Bintang Visitama.(2018)
- Agung.2019. PengaruhMotivasi dan disiplinTerhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Infomatika Kabupaten Bogor.
- Aksara. Hasyim, M. A.N.,Maje,G.I.L.,Alimah,V.',&Priyadi,S.A.P.(2020). Pengaruh
- Alfian, A., &Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal Pundi,3(2), 91
- Bangun, Wilson. 2019 "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta:
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 20*. Universitas Diponegoro
- Gilang, A., & Putra, P.2020 .Pengaruh Motivasi Dan DisiplinTerhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bogor.
- Handoko, T. Hani (2009) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisikedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan.(2017). ManajemenSumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi
- IgnatiusJeffrey & Mahmud Soleman.(2017).The Effect Of Work Discipline, Achievement Motivation And Career Path Toward Employee Performance OfThe National Resilience Institute Of The Republic Of Indonesia. InternationalJournal Of Application Or Innovation In Engineering & Management, V.6, P.106-113.
- Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah).2018.Pendidikan Akhlak untuk Pengajar dan Pelajar (Terjemah Kitab Adabul 'Alim walMuta'allim).Terjemahan oleh Tim Dosen Ma'had Aly Hasyim Asy'ari.Jombang:PustakaTebuireng,
- Leiden, Robert Managing Individual Performance In Works Groups (Journal Human Resources Management Vol 40)2001
- Melayu S.P.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Paparang, J. A., Putu, I., Suthanaya, B., Gede Suastana, I., Bisnis, F., Humaniora,S., &Triatma Mulya, U. (2021).

- Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali.(Studi Empiris pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Bali).In *Journal Research of Management* (Jarma (Vol.2,Issue2).
- Prasetya, R., L.amidi,), Wibowo,), Slamet, U., & Surakarta, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Survei Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karang anyar).In *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* (Vol.19, Issue Desember).
- Roswiyanti. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Kota Makassar.
- Rukhayati.2018.Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise.Jurnal.Vol,05No.002.
- Saputra,R.,Wahyuni,L.,&Erinaldi,E. (2020). Fungsi Instruktif,Konsultatif,Partisipatif dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapa pati Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(1),1–8.
<https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.10>
- Sirhi S. 2018. PENGARUH Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende
- Suci E. 2020. Pengaruh Kompetensi,Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pendidikan)
- Suci, E., Yulia, Y. A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Surakarta, A. (2020) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karang anyar) *The Effect Of Competence, Motivation And Discipline Of Work On Employee Performance (Case Study at Karang anyar Education and Culture Office*.
- Sumarsono, Sonny Metode Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018
- Surono dan Ainun. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen dan sains* Volume 2 No.1 April 2017.
- Susanto Y. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun.

- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Syarifuddin. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudahan Olahraga dan Parawisata Kabupaten Pati.
- Wibowo E. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Survei pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karang anyar).



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatu.

Responden yang terhormat, saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan proposal saya, adapun biodata saya sebagai berikut:

Nama : Ulfa Ramadhani
 Nim : 105721106920
 Prodi/Jurusan : Manajemen
 No.Hp : 081240621734
 Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Pada saat ini saya menyusun proposal saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR”**

Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, Saya (peneliti) mengucapkan banyak terima kasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda centang pada jawaban yang sesuai keadaan Anda :

Nama : (Boleh tidak di isi)
 Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
 Usia : 17-25 Tahun
 25-35 Tahun
 35-45 Tahun
 >45 Tahun

1.	Pegawai merasa memiliki cukup waktu untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik					
2.	Pegawai merasa bahwa balat dan sumber daya yang tersedia memadai untuk membantu anda menyelesaikan tugas-tugas Anda dengan baik					
3.	Pegawai merasa bahwa pekerjaannya dihargai oleh para eksekutif dan rekan kerjanya					

2. VARIABEL DISIPLIN (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
Disiplin Peraturan (X1.1)						
1.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar menjaga kebersihan dan kerapian					
2.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar menghormatirekankerja					
3.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar mematuhi semua aturan dan peraturan yang diterapkan					
Tanggung Jawab (X1.2)						
1.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar bertanggungj awab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan waktu yang ditentukan					
2.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat keberhasilan yang tinggi					

3.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar memenuhi standar kinerja yang ditetapkan					
Disiplin Waktu (X1.3)						
1.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar mengikuti dan menaati aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan					
3.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar selalu mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan					

3. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	KUANTITAS KERJA	1	2	3	4	5
Jumlah Pekerjaan (Y1.1)						
1.	Pegawai merasa jumlah pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik					
2.	Pegawai merasa jumlah pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu					
Kualitas Kerja (Y1.2)						
1.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan					
2.	Pegawai merasa pekerjaannya penting dan dapat dapat menghandel untuk kemajuan organisasi					
3.	Pegawai mendapatkan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai standar yang berlaku					

Kehadiran (Y1.3)					
1.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar selalu hadir tepat waktu pada jam kerja				
2.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar selalu menyelesaikan tepat waktu				
3.	Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar selalu siap setiap saat untuk memecahkan masalah yang muncul di tempat kerja				

Lampiran 2 Tabulasi data

Lampiran 3 hasil spss

Usia

	Fre que ncy	Per cen t	Valid Perce nt	Cumul ative Perce nt
V 20- ali 30	5	9.6	9.6	9.6
d 31- 40	13	25. 0	25.0	34.6
41 - 50	13	25. 0	25.0	59.6
51 - 60	21	40. 4	40.4	100.0
Tot al	52	100 .0	100.0	

Jenis Kelamin

	Freque ncy	Perc ent	Valid Perc ent	Cum ulativ e Perc ent
V Laki- ali laki	22	42.3	42.3	42.3
d Pere mpu an	30	57.7	57.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

	X1. 1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
X1 Pearson .1 Correlatio n Sig. (2- tailed) N	1 52	.641 ** 52	.749 ** 52	.793** 52	.740** 52	.686 ** 52	.809 ** 52	.799 ** 52	.733 ** 52	.877** 52
X1 Pearson .2 Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.641 ** 52	1 52	.838 ** 52	.665** 52	.655** 52	.593 ** 52	.602 ** 52	.660 ** 52	.714 ** 52	.815** 52
X1 Pearson .3 Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.749 ** 52	.838 ** 52	1 52	.722** 52	.710** 52	.702 ** 52	.630 ** 52	.667 ** 52	.759 ** 52	.865** 52

X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.793** .000 52	.665** .000 52	.722** .000 52	1 52	.784** .000 52	.839** .000 52	.835** .000 52	.765** .000 52	.784** .000 52	.911** .000 52
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.740** .000 52	.655** .000 52	.710** .000 52	.784** .000 52	1 52	.883** .000 52	.777** .000 52	.701** .000 52	.825** .000 52	.899** .000 52
X1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.686** .000 52	.593** .000 52	.702** .000 52	.839** .000 52	.883** .000 52	1 52	.754** .000 52	.676** .000 52	.805** .000 52	.883** .000 52
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.809** .000 52	.602** .000 52	.630** .000 52	.835** .000 52	.777** .000 52	.754** .000 52	1 52	.868** .000 52	.692** .000 52	.878** .000 52
X1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.799** .000 52	.660** .000 52	.667** .000 52	.765** .000 52	.701** .000 52	.676** .000 52	.868** .000 52	1 52	.682** .000 52	.859** .000 52
X1.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.733** .000 52	.714** .000 52	.759** .000 52	.784** .000 52	.825** .000 52	.805** .000 52	.692** .000 52	.682** .000 52	1 52	.890** .000 52

To Pearson	.877	.815	.865	.911**	.899**	.883	.878	.859	.890	1
tal Correlation	**	**	**			**	**	**	**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.791**	.919**	.844**	.912**	.814*	.843	.822	.830	.933**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.2 Pearson Correlation	.791**	1	.860**	.876**	.834**	.814*	.788	.778	.764	.898**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.3 Pearson Correlation	.919**	.860**	1	.885**	.918**	.835*	.887	.833	.817	.953**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.4 Pearson Correlation	.844**	.876**	.885**	1	.869**	.845*	.855	.827	.784	.932**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.912** .000 52	.834** .000 52	.918** .000 52	.869** .000 52	1 .000 52	.866* .000 52	.875** .000 52	.779** .000 52	.850** .000 52	.945** .000 52
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.814** .000 52	.814** .000 52	.835** .000 52	.845** .000 52	.866** .000 52	1 .000 52	.885** .000 52	.829** .000 52	.864** .000 52	.925** .000 52
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.843** .000 52	.788** .000 52	.887** .000 52	.855** .000 52	.875** .000 52	.885* .000 52	1 .000 52	.872** .000 52	.878** .000 52	.942** .000 52
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.822** .000 52	.778** .000 52	.833** .000 52	.827** .000 52	.779** .000 52	.829* .000 52	.872** .000 52	1 .000 52	.906** .000 52	.914** .000 52
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.830** .000 52	.764** .000 52	.817** .000 52	.784** .000 52	.850** .000 52	.864* .000 52	.878** .000 52	.906** .000 52	1 .000 52	.917** .000 52

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.744**	.744**	.719**	.678**	.649**	1	.851**	.778*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation	.848**	.833**	.808**	.772**	.752**	.851**	1	.882*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation	.713**	.763**	.852**	.713**	.677**	.778**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.901**	.904**	.900**	.893**	.872**	.860**	.939**	.888*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	9

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.980	9

X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	8

Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23560873
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.608 ^c

Hasil Uji Heteroskedastisitas-Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.225	.855		3.772	.000
X1	-.065	.043	-.396	-1.497	.141

X2	.024	.042	.156	.588	.559
----	------	------	------	------	------

Hasil Uji Autokorelasi- *Runs Test*

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.22071
Cases < Test Value	26
Cases >= Test Value	26
Total Cases	52
Number of Runs	28
Z	.280
Asymp. Sig. (2-tailed)	.779

a. Median

Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.797	1.459		1.917	.061
	X1	.230	.074	.275	3.123	.003
	X2	.563	.071	.701	7.946	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.893	2.281

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2229.336	2	1114.668	214.279	.000 ^b
	Residual	254.895	49	5.202		
	Total	2484.231	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.797	1.459		1.917	.061
	X1	.230	.074	.275	3.123	.003
	X2	.563	.071	.701	7.946	.000

Lampiran 4 dokumentasi





Pengisian kuesioner bersama pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar

Lampiran 5 surat izin penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 0840972 Faks (0411) 665588 Makassar 90221 e-mail dp3m@punismuh.ac.id

Nomor : 2763/05/C.4-VIII/XI/1445/2023

30 Rabiul Akhir 1445

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

14 Nopember 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 284/05/A.2-II/XI/45/2023 tanggal 14 Nopember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ULFA RAMADHANI

No. Stambuk : 10572 1106920

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Nopember 2023 s/d 17 Januari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلٰى رَسُوْلِكَ وَآلِهِ وَارْحَمِهِمْ

Ketua DP3M,
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougainville No 5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 29758/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2763/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 tanggal 14 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ULFA RAMADHANI
Nomor Pokok	: 105721106920
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
 DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 20 November s/d 20 Desember 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 20 November 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

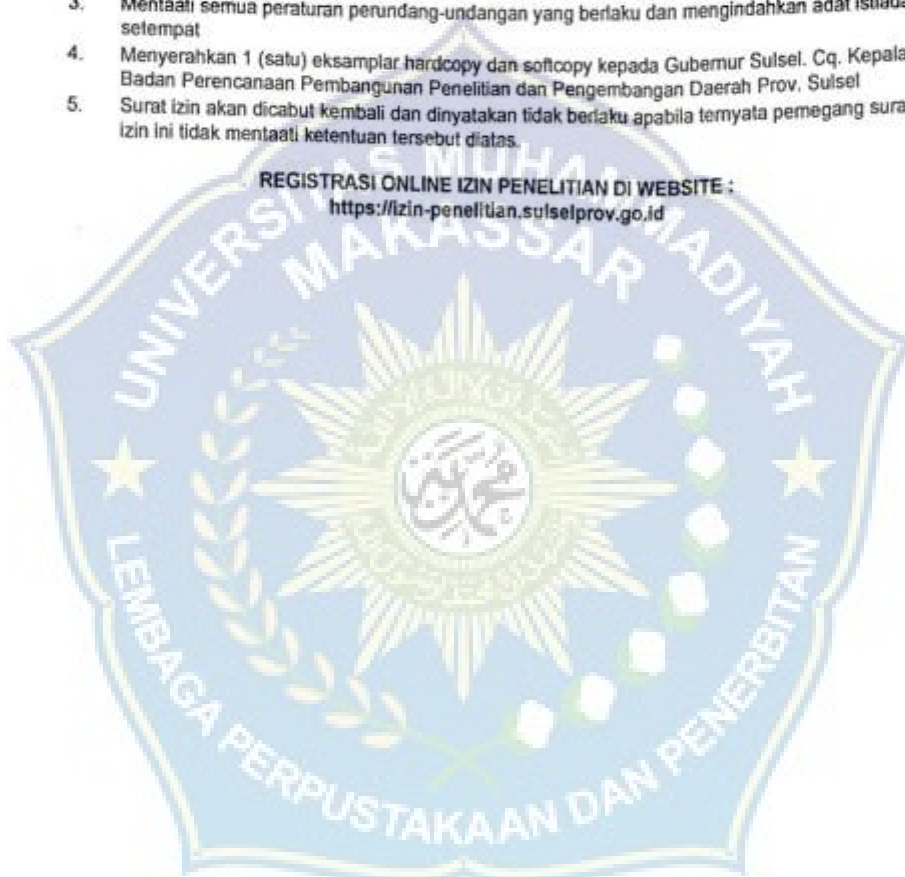
Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
 2. Peringgal

Nomor: 29758/S.01/PTSP/2023

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar **hardcopy** dan **softcopy** kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20231120377912



Catatan :
 • UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
 • Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
 • Surat ini dapat dibuktikan keabsahannya dengan melakukan scan pada QR Code





PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

DINAS PENDIDIKAN

Jl. Anggrek No. 2 Kel. Paropo Kec. Panakkukang
Kota Makassar 90231, Sulawesi Selatan

laman: <https://disdik.makassar.go.id> email: disdikkotamks@gmail.com

IZIN PENELITIAN

NOMOR :070/1030/K/Umkep/XI/2023

Dasar : Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Nomor : 070/900/SKP/DPMPSTSP/11/2023 Tanggal 20 November 2023 Maka Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar :

MENGIZINKAN

Kepada : Nama **ULFA RAMADHANI**
NIM/Jurusan : 105721106920 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S.1)
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No.259, Makassar

Untuk : Mengadakan Penelitian Tgl. 20 November s.d 20 Desember 2023 di Dinas Pendidikan Kota Makassar dalam rangka Penyusunan Skripsi pada Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul penelitian:

**"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR"**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Harus melapor pada Kepala Sekolah yang bersangkutan.
2. Tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar di Sekolah.
3. Harus mematuhi tata tertib dan peraturan di Sekolah yang berlaku.
4. Hasil 1 (satu) exemplar di laporkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Demikian izin penelitian ini di berikan untuk di gunakan seb gaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Makassar

Pada Tanggal : 20 November 2023

An KEPALA DINAS
Sekretaris

Pit. Kasubag Umum Dan Kepegawaian

MOH/ARWAN UMAR, S.Pd.M.M

Pangkat : Penata Tk.I

NIP. 198010012003121009



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENDIDIKAN

Jl. Anggrek No. 2 Kel. Paropo Kec. Panakkukang
 Kota Makassar 90231, Sulawesi Selatan
 laman: <https://disdik.makassar.go.id> email: disdikkotamks@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 7584/K/Umkep/XII/2023

Berdasarkan surat dari Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar Nomor: 070/1030/K/UMKEP/XI/2023 tanggal 20 November 2023 Perihal Izin penelitian, maka dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **ULFA RAMADHANI**
 NIM / Jurusan : 105721106920 / Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa (S.1)
 Alamat : Jl. Sultan Alauddin No.259, Makassar

Benar telah melakukan Penelitian di Dinas Pendidikan Kota Makassar dengan judul Penelitian **"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR "**

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk di gunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Makassar
 Pada Tanggal : 22 Desember 2023

An.KEPALA DINAS



Plt. Kasubid Umum Dan Kepegawaian

MOM ARVIAN UMAR, S.Pd,M.M

Penata Tk.I

NIP. 198010012003121009



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Ulfa Ramadhani

Nim : 105721106920

Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	9 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 23 Maret 2024

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Ulfa Ramadhani 105721106920

Bab I

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Mar-2024 09:43AM (UTC+0700)
Submission ID: 2326402733
File name: BAB_I_-_2024-03-21T093326.864.docx (18.58K)
Word count: 236
Character count: 1528

Ulfa Ramadhani 105721106920 Bab I

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

tugaskampuss.blogspot.com

Internet Source

5%

2

schaizatul.blogspot.com

Internet Source

4%

Exclude quotes

On

Exclude matches

2%

Exclude bibliography

Off



Dipindai dengan CamScanner

Ulfa Ramadhani 105721106920

Bab II

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Mar-2024 09:57AM (UTC+0700)

Submission ID: 2326418693

File name: ulfababIIFIZ_1.docx (47.2K)

Word count: 2297

Character count: 15819

Ulfa Ramadhani 105721106920 Bab II

ORIGINALITY REPORT

9%	9%	9%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	android62.com Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	2%
3	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%

Exclude quotes ☐ Off
Exclude bibliography ☐ Off
Exclude matches ☐ < 2%

LULUS

turnitin

CS Dipindai dengan CamScanner

Ulfa Ramadhani 105721106920

Bab III

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Mar-2024 09:58AM (UTC+0700)

Submission ID: 2326419344

File name: BAB_III_ULFA_1.docx (21.92K)

Word count: 799

Character count: 5233

Ulfa Ramadhani 105721106920 Bab III

ORIGINALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

11%
INTERNET SOURCES

11%
PUBLICATIONS

6%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	vibdoc.com Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	2%
3	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	2%
4	jim.unindra.ac.id Internet Source	2%
5	journal.lembagakita.org Internet Source	2%
6	thepopculturecompany.com Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

Ulfa Ramadhani 105721106920

Bab IV

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Mar-2024 09:59AM (UTC+0700)

Submission ID: 2326420462

File name: BAB_IVULFA_1.docx (54.44K)

Word count: 2817

Character count: 18197

Ulfa Ramadhani 105721106920 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | No | Source | Similarity Index |
|----|--|------------------|
| 1 | 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% |
| 2 | id.scribd.com
Internet Source | 1% |
| 3 | Submitted to Udayana University
Student Paper | <1% |
| 4 | id.123dok.com
Internet Source | <1% |
| 5 | 123dok.com
Internet Source | <1% |
| 6 | Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Student Paper | <1% |

7	media.neliti.com Internet Source	<1 %
8	ia803008.us.archive.org Internet Source	<1 %
9	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
10	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
11	eprints.dinus.ac.id Internet Source	<1 %
12	jurnal.umt.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
14	docobook.com Internet Source	<1 %
15	ejournal.staindirundeng.ac.id Internet Source	<1 %
16	glints.com Internet Source	<1 %
17	jkw.psdrlipi.go.id Internet Source	<1 %
18	journal.ikopin.ac.id Internet Source	<1 %

19	journal.student.uny.ac.id Internet Source	<1 %
20	moam.info Internet Source	<1 %
21	nardiku.wordpress.com Internet Source	<1 %
22	repository.stikeswiramedika.ac.id Internet Source	<1 %
23	www.jurnal.stmik-mi.ac.id Internet Source	<1 %
24	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
25	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
26	journal.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
27	journal.yrpiiku.com Internet Source	<1 %
28	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
29	ojs.serambimekkah.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %

Ulfa Ramadhani 105721106920

Bab V

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Mar-2024 10:00AM (UTC+0700)

Submission ID: 2326421523

File name: BAB_VULFA_1.docx (13.9K)

Word count: 188

Character count: 1297



Dipindai dengan CamScanner

Ulfa Ramadhani 105721106920 Bab V

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS
LULUS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



id.scribd.com

Internet Source

5%



Exclude quotes ☐ Off
Exclude bibliography ☐ Off

Exclude matches ☐ < 2%



Dipindai dengan CamScanner

BIOGRAFI PENULIS



Ulfa Ramadhani panggilan Ulfa lahir di Kajang pada tanggal 11 November 2002 dari pasangan suami istri Bapak Alm. Asri dan Ibu Nahria. Peneliti adalah anak bungsu dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Bontotangnga I, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SDN No 106 Labojo, Lulus pada tahun 2014, SMP NEGERI 19 Bulukumba 2017, SMA NEGERI 5 Bulukumba lulus pada tahun 2020, dan mulai mengikuti Program Studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini, peneliti ini masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.