

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA MANADO

Ricky Risky Roboth

Universitas Prisma

Maikel Giovanni Kawengian

Universitas Prisma

Yousania V Ratu Simbiak

Universitas Prisma

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 3) pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Instrument pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling dimana keseluruhan populasi yang ada di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado sebanyak 31 populasi dijadikan sampel. Teknik pengujian instrument dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dan Regresi Linear Sederhana, Analisis Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2) disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. 3) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Dalam peradaban kehidupan umat manusia yang dalamnya perkembangan digitalisasi yang ada, dan perubahan era yang semakin maju, membawa umat manusia ingin memiliki kehidupan yang lebih baik, tidak dipungkiri lagi dalam peradaban ini ada aktivitas-aktivitas pelayanan dari segi kerja dan kedisiplinan. Sumber daya manusia hadir dalam aktivitas pekerjaan yang kita lakukan dalam pekerjaan.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 2.659.543 jiwa dan jika dilihat jumlah penduduk kota Manado sebanyak 454.606 merupakan peringkat pertama jumlah penduduk Kabupaten/kota yang ada di Sulawesi Utara hal ini membuat pekerjaan yang ada di Kota Manado sangat padat, sedangkan jika dilihat jumlah pekerja pegawai atau karyawan yang ada di Provinsi Sulawesi Utara tahun 2022 sebanyak 439.544 pekerja, hal ini menunjukkan bahwa pegawai atau karyawan ini sudah memenuhi kriteria dalam kebutuhan perusahaan atau instansi pemerintahan sebagai sumber daya yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM merupakan suatu ilmu atau metode bagaimana

mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimilikinya. Individu secara efektif serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan (*objectives*) tersebut bersama-sama dengan perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal. MSDM didasarkan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin (Uyun, 2021) dan tidak hanya sebagai sumber daya bisnis.

Dalam ilmu kependudukan, terlihat pada konsep sumber daya manusia, hal ini mungkin sejalan dengan konsep kerja termasuk tenaga kerja. Berdasarkan pendekatan sistematis, sumber daya manusia adalah bagian dari sistem yang paling penting dalam organisasi. Maka dari itu upaya sumber daya manusia akan dinilai berdasarkan komitmen, bergantung pada efisiensi asosiasi. Di dalam model sumber daya manusia yang nyata merupakan sistem terbuka yang terdiri dari bagian terjalin. Setiap organisasi, baik perusahaan, masyarakat, pemerintah memiliki tujuan yang dapat dicapai melalui melakukan tugas tertentu, menggunakan sumber daya yang tersedia dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja suatu hal yang dipahami sebagai perilaku, yaitu sekumpulan dari perilaku itu yang berkaitan dengan tujuan pada organisasi atau unit tempat orang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan dan dapat dimengerti serta diamati oleh orang-orang. Dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya itu tinggi rendahnya efisiensi kerja seseorang pegawai tentunya ditentukan dari faktor-faktor yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. (Sadarmayanti, 2019). Inspirasi menurut Robins (2006) dalam Donni Juni Priansa (2016) menurutnya bahwa inspirasi adalah sebuah siklus yang mengarah dan menunjukkan kekuatan individu dan kemantapan usaha untuk mencapai tujuan.

Menurut Wursanto (Ashadi, 2011) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan dan kemampuan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu,

selanjutnya sekaligus kedisiplinan mengikuti aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi (Widayaningtyas, 2016).

Adapun Rumusan masalah yang terdapat pada Penelitian ini adalah.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Manado?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistika Kota Manado?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Manado?

II. TINJAUAN TEORI

Motivasi

Menurut Rival (2009) Motivasi merupakan serangkaian dari sikap juga nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan individu pada organisasi . Motivasi juga bisa dalam bentuk upaya yang mungkin seseorang atau sekelompok orang tertentu yang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka ingin mencapai tujuan yang diinginkannya

sekelompok orang tertentu yang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka ingin mencapai tujuan yang diinginkan atau mendapatkan kepuasan tindakannya, juga pada motivasi bisa membangkitkan semangat orang untuk termotivasi lewat prestasi, penghargaan, semangat kerja, tanggung jawab, gaji atau tunjangan.

(Armstrong 1990). Motivasi memiliki dua bentuk dasar yaitu representasi buatan (eksternal) dan perlu (internal) karyawan, perusahaan membutuhkan bantuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (eksternal atau internal), eksternal mengacu pada apa yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawan, meskipun wajar jika itu adalah faktor atau penyebab internal yang memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena Setiap karyawan yang masuk harus mempunyai insentif mengapa mereka bekerja di suatu perusahaan pilihan mereka. “Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku tertentu. Jadi mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai/karyawan Menurut Doni Bachtiar (2012) dalam penelitiannya mengatakan ada pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan bahwa dengan terciptanya motivasi yang baik maka akan tercipta juga kinerja karyawan yang baik pula, maka dari itu dengan adanya motivasi yang baik dalam pekerjaan berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Muskadi Sembiring (2021) juga mengatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan begitu akan meningkatkan apabila motivasi pegawai pada organisasi membaik maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses yang terjadi pada seseorang pada organisasi dan hal ini merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menunjukkan kepada organisasi bahwa dia mampu dalam memegang dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin kerja seseorang akan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian bernama Siagian (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari tindakan manajemen untuk mendorong karyawan dalam suatu organisasi memenuhi kebutuhan kondisi tertentu, sedangkan menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang diterapkan pada organisasi baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan

Menurut Jasman Saripuddin (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan” mengatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dimana pada Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan bisnis, sedangkan disiplin yang berkurang akan menghambat dan memperlambat tujuan organisasi.

Bertolak belakang menurut Agung Setiawan (2013) dirinya katakana dalam penelitiannya bahwa secara simultan dan parsial tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Dengan artian bahwa jika disiplin kerja karyawan pada organisasi belum tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja Pegawai

Secara konseptual, efisiensi adalah hasilnya pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang dalam beberapa waktu berdasarkan standar kerja telah diperbaiki, variabel aktif dari kinerja karyawan, yaitu hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan selama periode tersebut beberapa waktu berdasarkan standar kerja telah didirikan. Yang dimaksud dengan hasil kerja (pemenuhan pekerjaan) adalah akibat pekerjaan secara subyektif dan kuantitatif dari prestasi seorang wakil dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban yang diangkat. Mangkunegara (2009:67). Sedangkan menurut Jakson (2009:378) kinerja itu dilakukan atau tidak dilakukan oleh staf. Kinerja Karyawan Secara Keseluruhan untuk pekerjaan antara lain yaitu (1) jumlah hasil, (2) kualitas hasil, (3) ketepatan waktu hasil, (4) kehadiran, (5) kemampuan untuk bekerja sama.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pendekatan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan itu disebut kinerja.

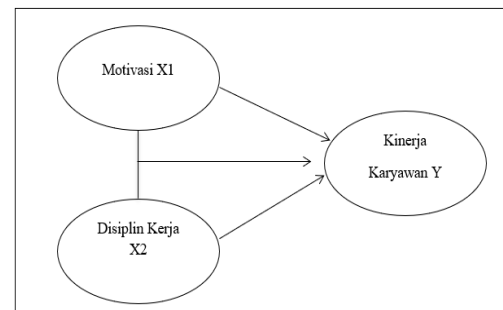
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (A.A. Raja Mangkunegara, 2001:67-68) adalah (a) Faktor kompetensi, secara umum kapasitas ini terbagi menjadi dua secara khusus kompetensi (*IQ*) dan kompetensi aktual (pengetahuan dan keterampilan), (b) Faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan terhadap keadaan kerja.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, menurut wewenang dan tanggung jawab tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan, tanpa melanggar standar etika dan moral. Pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah:(Suryadi Prawirosentono, 1992:20).

Dalam organisasi tentunya memiliki sumber daya yang berkompeten demi menunjang kinerja dari pegawai atau karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut penelitian dari (Hasibuan, 2012) peneliti ini mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tiga faktor penting yang digabungkan antara lain.

- (1) kemampuan seseorang dengan minat dari pekerjaan.
- (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan dari fungsional dari kerja.
- (3) peran serta tingkat dari motivasi pekerjaan itu sendiri.

III. KERANGKA BERPIKIR



Hipotesis

Ha1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado

Ha2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado

Ha3: Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14),

yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filosofi positivisme, digunakan dalam studi sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan cara acak atau random sampling, analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif/terukur dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Sugiyono (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Populasi adalah area yang menjadi objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditunjuk oleh peneliti untuk mempelajari sehingga mendapatkan kesimpulan. Penelitian ini memilih populasi semua pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Manado, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pusat Statistik Kota Manado dengan jumlah pegawai sebanyak 31 orang.

Dalam Penelitian ini ada 6 Macam Uji data Yaitu: Uji Validitas, Uji Reabilitas, Koefisien korelasi Sederhana, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana Dan Uji Hipotesis

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Motivasi 1	0,364	0,344	Valid
Motivasi 2	0,480	0,344	Valid
Motivasi 3	0,788	0,344	Valid
Motivasi 4	0,788	0,344	Valid
Motivasi 5	0,354	0,344	Valid

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Disiplin kerja 1	0,751	0,344	Valid
Disiplin kerja 2	0,688	0,344	Valid
Disiplin kerja 3	0,737	0,344	Valid
Disiplin kerja 4	0,763	0,344	Valid
Disiplin kerja 5	0,540	0,344	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Kinerja 1	0,534	0,344	Valid
Kinerja 2	0,857	0,344	Valid
Kinerja 3	0,734	0,344	Valid
Kinerja 4	0,497	0,344	Valid
Kinerja 5	0,539	0,344	Valid

Berdasarkan hasil dari pada tabel variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja yang telah melewati pengolahan hasil uji validitas setiap variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai sehingga dari masing-masing butir instrumen dapat dinyatakan valid untuk dilanjutkan dalam penelitian. Hal ini ditunjukkan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,344.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	keterangan
<i>Cronbach's alpha</i>		
Motivasi	0,695	Reliabel
Disiplin kerja	0,734	Reliabel
Kinerja	0,704	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dilihat bahwa nilai dari rumus *Cronbach's alpha* dari setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,06 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator atau kuesioner yang digunakan dalam variabel motivasi, variabel disiplin kerja, dan Berdasarkan Tabel koefisien deter- minasi di atas,

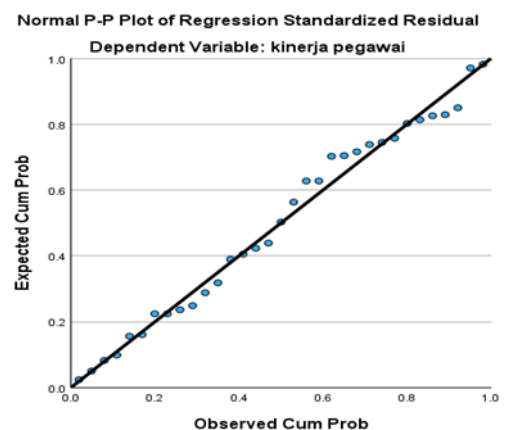
dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi variabel kinerja pada Badan Pusat Statistik Kota Manado semuanya dinyatakan handal.

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.999	1.001
	Disiplin kerja	.999	1.001

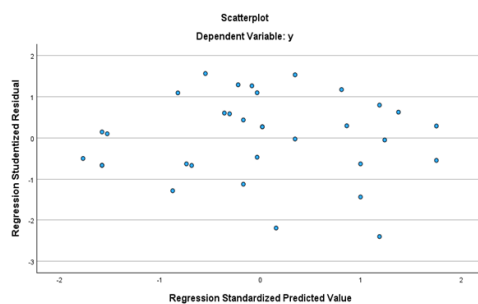
Dilihat pada uji Multikolinearitas pada table ini dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel motivasi adalah 1.001, dan nilai VIF pada variabel disiplin kerja 1.001 dimana pada hasil ini menunjukkan semuanya lebih kecil dari 10, lalu dapat disimpulkan bahwa figur regresi untuk variabel motivasi dan disiplin kerja tidak terdapat masalah pada multikolinearitas.

Uji Normalitas



Berdasarkan uji normalitas pada gambar di atas merupakan normal probability plot, dimana titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Dilihat pada gambar di atas mengalami penyebaran yang tersebar hampir ke semua bagian pada diagram dan titik-titik biru pada diagram di atas menyebar secara acak Y angka 0 dan tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi sehingga dapat disimpulkan figur regresi linear sederhana bebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Regresi Linear Sederhana (uji t)

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	B			
			e			
1	(Constant)	5.281	0.436		12.107	<.001
	Motivasi	0.439	0.023	0.605	18.854	<.001

Dari hasil yang diperlihatkan bahwa nilai *constant* 5.281, (X1) 0.439 jika dari persamaan regresi linear sederhana *constant* sebesar 5.281 sehingga menunjukkan jika variabel motivasi (X1) nol atau tetap akan menjadi peningkatan kepuasan sebesar 5.281

Pada variabel motivasi (X1) 0,439 menunjukkan jika variabel motivasi (X1) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan juga kinerja pegawai sebesar 0,439 jika dipersenkan menjadi 43,9%

Sehingga berdasarkan hasil dari uji t menunjukkan nilai probabilitas (sig) untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,001 < 0,05 dan dapat menunjukkan bahwa H_A diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5.281	0.436	12.107	<.001
	Disiplin kerja	0.328	0.021	15.268	<.001

Dari hasil yang diperlihatkan diketahui bahwa nilai *constant* 5.281, pada (X2) nilai yang dihasilkan sebesar 0.328 jika dari persamaan regresi linear sederhana *constant* sebesar 5.281 sehingga menunjukkan jika (X2) nol atau tetap akan menjadi peningkatan kepuasan sebesar 5.281

Pada (X1) 0,439 menunjukkan jika (X1) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan juga kinerja pegawai sebesar 0,328.

Berdasarkan hasil dari uji t menunjukkan nilai probabilitas (sig) untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar $0,001 < 0,05$ dengan artian H0 ditolak dan dapat menunjukkan bahwa HA diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa pada variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Regresi Linear Sederhana (uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.395	2	24.198	796.504	<.001 ^b
	Residual	.911	30	.030		
	Total	49.307	32			

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai (sig) 0,001 dan untuk nilai hitung 796.504. untuk menguji f, dengan menggunakan rumus untuk mendapatkan hasil f tabel yaitu:

Dari hasil atas dan hasil dari f tabel yaitu hasil uji F dapat menunjukkan nilai dari probabilitas (sig) $0.001 < 0.05$ dan f hitung $796.504 > 3.34$ f tabel berarti H0 ditolak dan HA diterima. Dengan artian variabel motivasi dan disiplin kerja secara siltultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado.

Corfficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.281	.436		12.107	<.001
	Disiplin kerja	.439	.023	.605	18.854	<.001
	motivasi	.328	.021	.490	15.268	<.001

Hasil nilai pada tabel dapat dilihat bahwa nilai *constant* sebesar 5.281 dan (X1) dengan nilai 0,328 dan (X2) berjumlah 0,439.

Model Summery

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.980	.17430

berdasarkan nilai yang di dapat dari hasil pengujian pengaruh secara bersama motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat menghasilkan nilai dari Adjusted R² sebesar 0,980 kesimpulannya bahwa dari variabel motivasi dan disiplin kerja mampu untuk menjelaskan variasi dari perubahan terhadap kinerja pegawai sebesar 98% sedangkan sisanya 2% mampu dijelaskan dari variabel lain.

V. PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah yang ada. Pengujian yang dilakukan pada pengaruh motivasi sebagai variabel (X1) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) hasil analisis yang ditemukan pada data uji t yang diperoleh hasil nilai probabilitas (sig) variabel sebesar $0.001 < 0.05$ dengan artian pada

variabel (X1) harga berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado.

Pengujian yang dilakukan pada pengaruh disiplin kerja sebagai variabel (X2) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) hasil analisis yang dilakukan pada uji t yang diperoleh hasil pada nilai probabilitas (sig) variabel sebesar $0.001 < 0.05$ dengan artian pada variabel (X2) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado.

Selanjutnya dilakukan uji secara bersamaan pada pengaruh motivasi sebagai variabel (X1) dan disiplin kerja sebagai variabel (X2) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) hasil yang ditemukan pada analisis data dengan menggunakan uji f pada motivasi sebagai variabel (X1) dan disiplin kerja sebagai variabel (X2) yang telah diperoleh dari hasil probabilitas (sig) $0.001 < 0.05$, dengan artian pada variabel motivasi dan disiplin kerja yang secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga dari pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado.

Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya dari penelitian diatas ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersamaan atau simultan memberikan pengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dikarenakan dari hasil penelitian yang dilakukan ini sesuai dengan hipotesis yang ketiga, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai secara bersamaan atau simultan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukan dan pengujian hipotesis tentang “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado”. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa:

- Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado.

- Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado.
- Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado

SARAN

- Bagi Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Mando, Disarankan supaya kantor Badan Pusat Statistika (BPS) Kota Manado untuk dapat meningkatkan cara kerja yang nyaman sehingga dapat terciptanya suatu kinerja dari pegawai untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.
- Bagi Mahasiswa, Harapan supaya penelitian ini akan memberikan perubahan serta pengalaman serta pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja dan figur yang mempengaruhinya. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat

menjadi ajuan untuk penelitian selanjutnya. Dikarenakan para ahli dari peneliti dalam penelitian ini masih menyakini untuk masih memiliki kekurangan yang harus diperbaiki.

- Bagi Penelitian Selanjutnya, Bagi penelitian selanjutnya diharapkan supaya dapat bisa menemukan dan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi pada variabel kinerja pegawai yang belum dibahas pada penelitian ini. Dan juga masih banyak hal-hal yang perlu diteliti untuk menjadi bahan penelitian selanjutnya pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Manado.

DAFTAR PUSTAKA

(2019), S. (t.thn.). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung.

1Nugrahanum Illanisa, w. &. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH DASAR ISLAM BINAR INDONESIA BANDUNG. SEMAR, 7.

Alfani. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Islamic Banking and Finance* , 8.

Alifatuh Laily Romadloniyah, D. H. (2018). Pengaruh Presepsi Kemudian Penggunaan, Presepsi Daya Guna, Presepsi Kepercayaan, dan Presepsi Manfaat Terhadap Minat Nasabah Dalam Menggunakan E-Money Pada Bank BRI Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi Volumi III No. 2*, 704 - 705.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 114-115.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 114-115.

- Arisanti, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian(persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK Volume 2 Nomor 1*, 104-106.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, optimal*, 12.
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA Vol. 5, No.1*, 0-1.
- Fransiskus Ady, D. W. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 102 - 103.
- Ghozali, I. (. (t.thn.). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang : Badan penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harry Murti, V. A. (2013). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL PEMEDIASI KEPUSAAN KERJA PADA PDAM KOTA MADIUN. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 12.
- Hasibuan, J. S. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU*, 144.
- HUMANIORA, S. (2012). PENGARUH KEMAMPUAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT. *JURNAL PENELITIAN UNIVERSITAS JAMBI* , Volume 14, Nomor 1, hal 39.
- M.Effendi, F. Y. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*

