
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR JASA SURVEYOR KADASTER BERLISENSI (KJSKB) IHSAN PAKAYA SAMPIT

Oleh :

Deky Prasetyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sampit

Email : mdekyp@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 15 May - 2022

Accepted 29 May - 2022

Available Online

30 May - 2022

Abstract

The title of this research is the Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Licensed Cadastre Surveyor Service Office (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit. The population in this study were employees of the Licensed Cadastre Surveyor Service Office (KJSKB) Ihsan Pakaya. This study uses saturated sampling, the sample in this study as many as 35 employees. The data were tested using validity test, reliability test, hypothesis testing and research data analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis and analysis of determination. Based on the results of hypothesis testing in this study, the t-test for the Work Discipline variable (X1) is $t_{count} 4.444 > t_{table} 2.03693$ and the significant level is $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence between Work Discipline on employee performance. While the t-test for the variable of Work Motivation (X2) is $t_{count} 4.624 > t_{table} 2.03693$ and a significant level of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between work motivation on employee performance. Then for the f-test, namely $f_{count} 45.223 > f_{table} 3.29$ and a significant level of $0.000 < 0.05$, it means that there is a simultaneous influence of work discipline and work motivation on the performance of the employees of the Ihsan Pakaya Sampit Licensed Cadastre Surveyor Service Office (KJSKB). The number r of 0.859 shows the relationship/correlation between employee performance and the independent variable is strong (Significant). R Square of 0.739 means that 73.9% of the Employee Performance variable (Y) can be explained by the Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) variables. While the remaining 26.1% is influenced by other variables not included in this study such as Organizational Culture, Compensation and so on. Based on the results of multiple linear regression, the equation $Y = 0.425 + 0.501 (X1) + 0.459 (X2)$ means that the score / constant value (α) indicates that if there is no increase in the Work Discipline and Work Motivation variables, the Employee Performance value is 0.425. And each addition of one score/value of the Work Discipline variable gives an increase of 0.501 to Employee Performance with the condition that X2 is fixed and each additional score/value of the Work Motivation variable gives an increase of 0.459 to Employee Performance with a fixed X1.

Keyword :

Disiplin Kerja, Motivasi

Kerja, Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sehingga harus dimanfaatkan secara maksimal agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus selalu mengutamakan kedisiplinan dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan yang efektif.

pada abad ke ± 21 membutuhkan kepemimpinan yang mampu memadukan kompetensi kepemimpinan serta manajemen (pengelolaan) secara kontinyu. Kemampuan dalam manajemen yang *professional* menjadi kunci dalam kepemimpinan yang efektif ,Boyatzis (dalam Mustopadidjaja, 2002) .

Dari berbagai studi literatur yang penulis pelajari menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas-tugasnya tergantung pada (1) karakteristik pemimpin, (2) kondisi orang-orang yang dipimpinya serta (3) perkembangan lingkungan.

Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit Berdasarkan perkembangannya adanya percepatan dalam segala proses khususnya Pendaftaran Hak Atas Tanah (Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1997), untuk tercapainya tertib administrasi atau tercatatnya segala Hak Atas Tanah yang dimiliki oleh masyarakat haruslah terdaftar untuk mengurangi permasalahan yang ada di masyarakat. Terdaftaranya Hak Atas Tanah, akan menjamin kepastian hukum dari kepemilikan tanah. Dibutuhkannya percepatan ini, maka sangatlah dibutuhkan peran dari Pemerintah untuk mendukung terlaksananya tertib administrasi. Pemerintah melalui Menteri Agraria mengeluarkan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2016 tentang Percepatan Pelaksanaan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap, untuk melaksanakan aturan yang telah dibuat, pemerintah melalui Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ BadanPertanahan Nasional, membutuhkan tenaga ahli dalam bidang pengukurannya, sehingga dibuatlah Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Surveyor Kadastral Berlisensi. Surveyor Kadastral adalah seseorang yang mempunyai keahlian di bidang pengukuran dan pemetaan, dalam peraturan tersebut mengatur bagaimana seharusnya pihak ketiga untuk mendirikan/ mendaftarkan perusahaan / firma Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya, supaya dapat bekerjasama dengan Pemerintah/ Badan Pertanahan Nasional (BPN) yaitu dengan diadakannya lelang singkat yang dilaksanakan oleh Badan Pertanahan Nasional (BPN).

Didalam melaksanakan tugasnya karyawan di Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit harus memiliki sikap disiplin supaya perusahaan tersebut bisa maju dan bersaing dengan usaha usaha lainnya yang sejenis. Menurut Singodimedjo (2016) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Jadi disiplin dapat didefinisikan sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada peraturan yang telah berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan.

Adapun permasalahan terkait disiplin pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit sebagai berikut :

1. Karyawan yang masih kurang taat terhadap aturan tersebut terkait jam masuk kerja.
2. Masih ada karyawan yang datang terlambat.
3. Karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan diluar urusan pekerjaan kantor.
4. Karyawan yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain Disiplin yang mempengaruhi Kinerja karyawan juga ada motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan Robbins & Judge (2008). Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang meliputi kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif harus didasarkan pada keinginan yang kuat tergantung pada peran serta seorang pemimpin dalam memberikan motivasi yang optimal kepada bawahannya, Hasibuan (2014).

Motivasi kerja pada karyawan Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya juga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, yang artinya karyawan tersebut saat bekerja menjadi lambat dan tidak semangat karena kurangnya motivasi ataupun dorongan yang diberikan oleh pimpinan, tanpa motivasi seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaan dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Seharusnya pemimpin memberikan inspirasi dan dorongan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat membantu untuk kemajuan bagi perusahaan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

landasan Teori

Landasan teori merupakan alat atau acuan yang digunakan untuk membahas serta memecahkan permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari organisasi sumber daya manusia (SDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif organisasi sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan/organisasi mencapai hasil yang optimal.

sedangkan menurut Abdurrahmat (2016) kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, organisasi atau instansi lembaga pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (*intangible*) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan (nugroho, 2008). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Kinerja Karyawan (Y)

Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian, yang mana diperoleh dari jurnal atas nama Chusnah dan Purwanti (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SGI. Berdasarkan dari Analisis hasil penelitian tersebut dapat dibuat kesimpulan:

1. t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 2,367 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,243 dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. F hitung = 29,105 > 3,195 dengan signifikan $F = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara

variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja

Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh sebanyak 53,4% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori. Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian, sebagai berikut :

- a. Di duga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan kantor Jasa *Surveyor* Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit.
- b. Di duga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa *Surveyor* Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit.
- c. Di duga ada pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap Kantor Jasa *Surveyor* Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2017). Adapun dalam penelitian ini populasi yang penulis ambil berjumlah 35 karyawan terdiri dari 8 perempuan dan 27 laki-laki pada Kantor Jasa *Surveyor* Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit.

Melihat jumlah populasi hanya sebesar 35 orang terdiri dari 8 perempuan dan 27 laki-laki, maka layak untuk diambil semua. Hal itu karena ditinjau dari perusahaan penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit. Sehingga peneliti merasa perlu untuk meneliti secara keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2015) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik dalam penelitian ini adalah menggunakan program bantuan SPSS versi 20 seperti yang terdapat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.425	1.662		.255	.800
1 DISIPLIN KERJA	.501	.113	.479	4.444	.000
MOTIVASI KERJA	.459	.099	.499	4.624	.000
R = 0,859					
R Square = 0,739					
Pengaruh lain = 0,261					
Adjusted R Square = 0,722					
F hitung = 45,228					
Signifikan F = 0,000					

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,425 + 0,501 X_1 + 0,459 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja

β = Nilai Konstanta

β_1 dan β_2 = Nilai koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

e = error

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

$$\beta = 0,425$$

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan dari variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,425

$$b_1 = 0,501$$

Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,501 menunjukkan jika variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel motivasi kerja (X_2) besarnya tetap. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,501 satuan dan sebaliknya jika variabel Disiplin Kerja (X_1) berkurang satu satuan maka akan mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan sebesar 0,501 satuan.

$$b_2 = 0,439$$

Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,439 menunjukkan jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari

variabel motivasi kerja (X_1) besarnya tetap. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,439 satuan dan sebaliknya jika variabel motivasi kerja (X_2) berkurang satu satuan maka akan mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan sebesar 0,439 satuan.

Tabel 6
Hasil Koefesien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.739	.722	1.823

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Lampiran Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai koefesien korelasi (r) sebesar 0,859, artinya Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki hubungan positif yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit.

Analisis Koefesien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,739, yang menyatakan kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawna (Y) sebesar 73,9% dan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Budaya Organisasi dll.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini memperlihatkan hipotesis yang diajukan semuanya berdasarkan upaya untuk menjawab besar kecilnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat masing-masing menggunakan regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS versi 20 untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

Hasil Signifikan Uji-t (Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji-t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.425	1.662		.255	.800
1 DISIPLIN KERJA	.501	.113	.479	4.444	.000
MOTIVASI KERJA	.459	.099	.499	4.624	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Lampiran Output SPSS,2022

1. Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai t_{hitung} 4,444 sebesar dengan tingkat sinfikan 0,000. Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan

rumus $df=n-k-1=35-2-1=32$ dengan $\alpha=0,05:2=0,025$ (uji 2 sisi) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,03693 (lampiran t-tabel). Untuk variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,444 > 2,03693$) Sehingga untuk variabel Disiplin Kerja $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit.

2. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 4,624 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df=n-k-1=35-2-1=32$ dengan $\alpha=0,05:2=0,025$ (uji 2 sisi) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,03693 (lampiran t-tabel). Untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,624 > 2,03693$) dengan tingkat signifikan motivasi kerja $0,000 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit.

Hasil Signifikansi Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk melihat tingkat signifikan pengaruh dari seluruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit.

Dalam uji ini, nilai yang digunakan adalah nilai F dan nilai sig yang terdapat dalam tabel anova^a yang disajikan di bawah ini dalam tabel. Dalam pengujian ini dengan cara melihat nilai F hitung yang terdapat dalam tabel anova^a kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, sedangkan nilai sig dibandingkan dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05.

Berikut hasil perhitungan Uji F yang diperoleh dengan bantuan program SPSS (*Statistical Programme for the Social Sciens*) versi 20.

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	300.613	2	150.306	45.223	.000 ^b
1 Residual	106.359	32	3.324		
Total	406.971	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
Sumber : *Lampiran Output SPSS, 2022*

Dari hasil uji f diatas dapat dilihat besarnya nilai $f_{hitung} = 45,223$ dengan tingkat signifikan 0,000 nilai f tabel dapat diperoleh dengan rumus $df_1 =$ (jumlah

variabel - 1) $3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k-1 = 35-2-1 = 32$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,29 (dilihat dari lampiran tabel f). dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,223 > 3,29$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis yang berlaku adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit.

Dengan demikian dikatakan hipotesis ketiga disiplin kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya, hasil dari interpretasi pada bab IV dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t-(parsial) menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,444 > 2,03693$) dengan tingkat signifikan $0,000 < ,005$.
2. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,624 > 2,03693$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan uji-F (simultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya, dan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,223 > 3,29$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa disiplin kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,9% sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti Kompensasi, Budaya Organisasi dan lain sebagainya.

6. REFERENSI

- Abraham H. Maslow, 2010. *Motivasi dan Kepribadian*. Rajawali, Jakarta.
- Adi Sujatno, Muladi. 2008. *Traktat Etis Kepemimpinan Nasional*, Jakarta: Wahana Semesta Intermedia.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2008. “*Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer Semarang*”. Jurnal Dinamika Ekonomi Bisnis. Vol. 5 No. 2.
- Alma, Buchari. 2008. *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Bachtiar, 2012, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten*.
- Chusnah dan Purwanti. H (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SGI*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam AS-Syafi'iyah. Jakarta
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, H. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mustopadidjaja, A.R : 2002. *Beberapa Dimensi dan Dinamika Kepemimpinan Abad 21*
- Ramadhani. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Daerah Istimewa Yogyakarta(DIY)*
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P&Timothy A. Judge,2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.
- Soekanto, Soerjono. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suyadi Prawirosentono (dalam Ramadhani,2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Daerah Istimewa Yogyakarta(DIY)*