

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR HARIAN RADAR
MAKASSAR**

**Saldiaman^{1*}, Anwar Ramli², Chalid Imran Musa³, Muh. Ichwan Musa⁴,
Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo⁵**

¹⁻⁵Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

E-mail: ¹⁾ saldiaman393@gmail.com, ²⁾ anwar288347@yahoo.com,

³⁾ imranmusa1962@gmail.com, ⁴⁾ m.ichwan.musa@gmail.com, ⁵⁾ tenrisayu4g@gmail.com

Abstract

This comprehensive study delves into the intricate dynamics of work motivation and discipline and their profound impact on employee performance within the context of the Daily Radar Makassar Office. The research population comprises 40 individuals, meticulously sampled through the application of random sampling theory. The data gathering process employs a combination of descriptive methods and the distribution of structured questionnaires. Statistical Product and Service Solution (SPSS) serves as the analytical powerhouse, enabling a rigorous examination of the relationships between the variables under scrutiny. The findings of this study are resounding: both independent variables, namely work motivation (X1) and work discipline (X2), exert significant and distinguishable influences on the dependent variable, employee performance (Y). This study elucidates the critical role played by motivation and discipline in shaping employee performance, offering invaluable insights for organizations seeking to optimize their workforce. The implications of this research extend to the broader fields of human resource management and organizational psychology.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian komprehensif ini mempelajari dinamika rumit dari motivasi dan disiplin kerja serta dampaknya yang mendalam terhadap kinerja karyawan dalam konteks Kantor Harian Radar Makassar. Populasi penelitian terdiri dari 40 orang, yang diambil secara cermat melalui penerapan teori random sampling. Proses pengumpulan data menggunakan kombinasi metode deskriptif dan distribusi kuesioner terstruktur. Statistical Product and Service Solution (SPSS) berfungsi sebagai pusat kekuatan analisis, yang memungkinkan pemeriksaan yang ketat terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Temuan dari penelitian ini sangat menggembirakan: kedua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), memberikan pengaruh yang signifikan dan dapat dibedakan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menjelaskan peran penting yang dimainkan oleh motivasi dan disiplin dalam membentuk kinerja karyawan, menawarkan wawasan yang sangat berharga bagi organisasi yang ingin mengoptimalkan tenaga kerja mereka. Implikasi dari penelitian ini meluas ke bidang yang lebih luas dari manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi terlebih lagi pada lembaga pemerintahan selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan lembaga pemerintahan dapat tercapai.

(Mathis et al., 2011) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dalam diri manusia yang menyebabkan orang tersebut melakukan sebuah tindakan. Sebagai salah satu motif yang mendorong pegawai dalam melakukan suatu tindakan, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap pegawainya agar termotivasi dalam bekerja.

Menurut (Pereira & Said, 2019), disiplin kerja adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam hal menciptakan dan meningkatkan kinerja dari pegawai atau karyawan. Maka dari itu, disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi serta kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Helmi & Prijati, 2022; Purwati & Muttaqiyathun, 2011).

(Robbins & Coulter, 2015), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut (Ar-Raniry, 2015; Aspiyah & Martono, 2016; Tandiaju et al., 2021).

Permasalahan yang ditemukan dalam Motivasi pada di kantor Harian Radar Makassar masih terbilang rendah. Hal ini terlihat dari tingkat ketidakhadiran yang tinggi sehingga motivasi karyawan untuk hadir di tempat kerja masih rendah (Arif et al., 2020; Rahadi, 2010). Fenomena motivasi kerja yang rendah lainnya yang terjadi adalah masih banyak karyawan yang kurang termotivasi untuk melaksanakan setiap kegiatan sesuai alur yang telah ditentukan contohnya seperti menyurat kebagian SDM perusahaan apabila karyawan tidak memberikan keterangan, sering menunda-nunda pekerjaan karena kurangnya sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi bagi kesuksesan perusahaan (Farisi et al., 2020). Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap kinerja untuk meningkatkan perusahaan maka kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan meningkat. Menciptakan kinerja karyawan tidaklah mudah banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja.

Disiplin kerja pada Harian Radar Makassar masih dikatakan kurang baik. Hal ini terlihat masih banyaknya karyawan pada kantor Harian Radar Makassar yang datang terlambat ke kantor serta tingkat ketidakhadiran yang tinggi pada kantor. Indikator lainnya yang menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja adalah banyaknya karyawan yang tidak memberikan keterangan, sering menunda-nunda pekerjaan sehingga hal ini menunjukkan sikap tidak kedisiplinan karyawan yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja perlu dikaji agar dapat diketahui kinerja karyawan pada kantor Harian Radar Makassar.

Fenomena kinerja karyawan pada kantor Harian Radar Makassar masih dapat dikatakan rendah, karena pihak manajemen perusahaan masih kesulitan dalam mengatur setiap kegiatan SDM yang terjadi. Hal ini diakibatkan karena kurangnya perhatian perusahaan dan

optimalisasi sanksi yang ada sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan yang menurun.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi

McClelland (Diniaty, 2014) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukannya dengan baik tidak begitu banyak demi pengakuan sosial atau prestise, tetapi untuk mencapai perasaan batin prestasi pribadi, sukses dalam penyelesaian dengan beberapa standar keunggulan.

2.2. Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

2.3 Kinerja

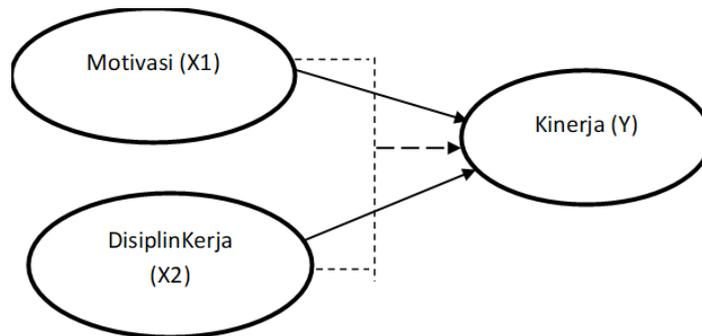
Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dari perseorangan dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi Karena yang menggerakkan sebuah organisasi adalah pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berupa angka-angka yang akan disajikan menggunakan analisis statistik yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari beberapa variabel, yaitu motivasi sebagai variabel bebas (X1), disiplin kerja sebagai variabel bebas (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada kantor Harian Radar Makassar yang berjumlah 40 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu random sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda dengan bantuan olah data SPSS 21 untuk pembuktian hipotesis.

3.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang dituangkan dalam teori maupun penelitian terdahulu, maka dapat diungkapkan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan disiplin kerja. Lebih jelas dari ungkapan tersebut disajikan dalam bentuk kerangka pikir penelitian berikut ini:



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

Ket : ————— = *Parsial*
 ----- = *Simultan*

3.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Harian Radar Makassar
- H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Harian Radar Makassar

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validasi

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Variabel penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	M 1	0,324	0,312	Valid
	M 2	0,462	0,312	Valid
	M 3	0,601	0,312	Valid
	M 4	0,575	0,312	Valid
	M 5	0,468	0,312	Valid
	M 6	0,425	0,312	Valid
	M 7	0,489	0,312	Valid
	M 8	0,599	0,312	Valid
	M 9	0,647	0,312	Valid
Disiplin kerja (X2)	DK 1	0,563	0,312	Valid
	DK 2	0,383	0,312	Valid
	DK 3	0,346	0,312	Valid
	DK 4	0,426	0,312	Valid
	DK 5	0,526	0,312	Valid
	DK 6	0,585	0,312	Valid
	DK 7	0,604	0,312	Valid
	DK 8	0,575	0,312	Valid
	KP 1	0,691	0,312	Valid
	KP 2	0,456	0,312	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	KP 3	0,458	0,312	Valid
	KP 4	0,619	0,312	Valid
	KP 5	0,547	0,312	Valid
	KP 6	0,457	0,312	Valid
	KP 7	0,638	0,312	Valid
	KP 8	0,551	0,312	Valid

Sumber: Data Primer dioah, 2023

Dari hasil olah data penelitian menggunakan *SPSS* dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, maka perlu diketahui *degree of freedom* untuk melihat besar nilai r-tabel dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ atau $df = 40 - 2 = 38$ diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,132 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Berdasarkan tabel hasil uji validitas penelitian diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel sehingga semua item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dapat valid.

4.2. Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,680	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,614	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,685	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer dioah, 2023

Berdasarkan hasil olah data penelitian dengan menggunakan *SPSS 21* dengan jumlah responden sebanyak 40 orang seperti yang terlihat pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,06 sehingga dapat dikatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel.

4.3. Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda di jelaskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau variabel response.

X = Variabel bebas atau variabel predictor.

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

**Tabel 3. Hasil uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.172	3.928		2.080	.044
1 TotalX1	.167	.141	.203	1.180	.245
TotalX2	.592	.176	.579	3.368	.002

a. Dependent Variable: TotalY1

Sumber: Data Primer dioah, 2023

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

$$Y = 8.172 + 0,167 X_1 + 0,592 X_2 + e$$

Interaksi dari persamaan tersebut adalah :

- 1) Nilai *constant* sebesar 8.172 memiliki nilai positif yang menunjukkan pengaruh searah, dapat diartikan bila semua variabel bebas (Motivasi, disiplin kerja) dianggap constant atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja pegawai adalah 8.172.
- 2) Koefisien X1 (Motivasi) sebesar 0,167 menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai(Y). Sehingga jika faktor Motivasi mengalami peningkatan 1% sementara variabel lain dianggap konstan, maka variabel Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 16,7%.
- 3) Koefisien X2 (Disiplin kerja) sebesar 0,592 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga jika faktor disiplin kerja mengalami peningkatan 1% sementara variabel lain dianggap konstan, maka variabel disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 59,2%.

4.4. Uji Koefisiensi Determinan (R²)

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.533	1.550

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data Primer dioah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji determinasi diatas, didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,747 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai R Square adalah koefisien determinasi yaitu sebesar 0,557 menunjukkan bahwa 55,7% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel bebas Motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji T)

Tabel 5. Hasil Uji parsial (t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.172	3.928		2.080	.044
1 TotalX1	.167	.141	.203	1.180	.245
TotalX2	.592	.176	.579	3.368	.002

a. Dependent Variable: TotalY1

Berdasarkan hasil olah data yang terlihat pada tabel diatas, variabel Motivasi (X1) diketahui bahwa nilai t hitung 1.180 > t tabel 1,685 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 yang berarti H0 diterima dan Ha ditolak dengan kata lain variabel Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, untuk variabel disiplin kerja (X2) nilai t hitung 3.368 > t tabel 1,685 dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima dengan kata lain variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Harian Radar Makassar.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan (F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111.886	2	55.943	23.286	.000 ^b
Residual	88.889	37	2.402		
Total	200.775	39			

a. Dependent Variable: TotalY1

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data Primer dioah, 2023

Berdasarkan hasil uji F diatas, dihasilkan F hitung sebesar 23.286. Tingkat signifikan pada penelitian ini $\alpha = 0.05$ atau 5% dengan F tabel = $df_1 = (k-1) = (2-1) = 1$ dan $df_2 = n-k-1 = 40-2-1 = 37$, kemudian diperoleh nilai F tabel sebesar 3.252. Jika dilihat pada tabel diatas, diperoleh hasil F hitung $23.286 > F$ tabel 3.252 sehingga H0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Harian Radar Makassar, serta dapat disimpulkan bahwa H1 pada uji F (simultan) diterima.

4.6 Uji Asumsi Klasik
a. Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Mean		.0000000
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.50970547
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.110
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.720

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer dioah, 2023

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 21 terhadap seluruh variabel yang dikaji, maka diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0.695 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.720. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

b. Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.172	3.928		2.080	.044		
TotalX1	.167	.141	.203	1.180	.245	.405	2.468
TotalX2	.592	.176	.579	3.368	.002	.405	2.468

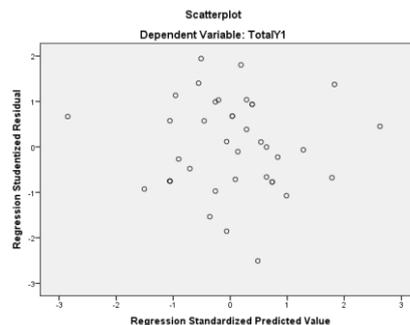
a. Dependent Variable: TotalY1

Sumber: Data Primer dioah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10.00 dan nilai Tolerance lebih besar dari 10% atau 0.1, yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada setiap variabel dalam model regresi yang diajukan.

c. Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar dan tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak ada pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel hasil uji determinasi di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.747 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara nilai R Square adalah koefisien determinasi yaitu sebesar 0.557, yang menunjukkan bahwa 55.7% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel utama yaitu Motivasi dan disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 44.3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada kantor Harian radar Makassar

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada variabel motivasi ditemukan bahwa nilai t hitung 1.180 > t tabel 1.685 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dalam kantor Harian Radar Makassar masih kurang dalam kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Kantor Harian Radar Makassar

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari variabel disiplin kerja, nilai t hitung 1.180 > t tabel 1.685 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor Harian Radar Makassar.

4.2.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Harian Radar Makassar

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi disebabkan karena hasil nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dengan nilai signifikansi yang lebih kecil. Berdasarkan hasil tersebut, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor Harian Radar Makassar, sehingga hipotesis dalam penelitian dapat dikatakan diterima.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja di Kantor Harian Radar Makassar masih tergolong rendah, terutama karena adanya ketimpangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan. Indikator tertinggi dalam motivasi kerja adalah bahwa karyawan merasa bagi hasil telah dibagi dengan tepat dan sama rata. Namun, ada juga beberapa indikator yang dinilai rendah, seperti kesulitan dalam memberikan saran yang tepat dalam berkendara.

Disiplin kerja di Kantor Harian Radar Makassar dinilai lebih baik, dengan indikator tertinggi berhubungan dengan bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Namun, masih ada beberapa karyawan yang seringkali tidak hadir atau pulang terlambat. Selain itu, penting untuk mencatat bahwa hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan dapat memotivasi karyawan. Pendekatan dan perhatian yang diberikan oleh atasan, baik secara formal maupun informal, memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Dalam rangka penelitian selanjutnya, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, penelitian sebaiknya memperluas sampel dan wilayah penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif. Kedua, penelitian dapat mempertimbangkan penambahan variabel lainnya untuk lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Ketiga, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Kantor Harian Radar Makassar untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan fokus pada motivasi dan disiplin kerja. Terakhir, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode wawancara langsung selain kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Ar-Raniry, U. I. N. (2015). Teori-teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5 (4), 339–346.
- Diniaty, A. (2014). Mengungkap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa. *Pekanbaru: Lembaga Penelitian dan Pengabdian UIN SUSKA Riau*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.

- Helmi, A. F., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(2).
- Mathis, L., Jackson, R., & John. (2011). Human Resource Management (edisi 10). *Jakarta Salemba Empat*.
- Pereira, S., & Said, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 47–59.
- Purwati, S., & Muttaqiyathun, A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), 70–82.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. In Dr. Dedi Rianto Rahadi.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). Principles of management. *Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Mohammed Ali Hamid Rafiee and Behrouz Asrari Ershad, Fourth Edition, Tehran: Office of Cultural Studies*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. *Jakarta: Pranada Media Group*.
- Tandiaju, M. F., Mara, J., & Tonapa, S. R. (2021). Pengaruh Plasticizer Terhadap Kuat Tekan dan Tarik Beton. *Paulus Civil Engineering Journal . E- Jurnal Teknik Sipil UKI-Paulus Makassar*, 3(2), 168–175.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).