

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN (DTPHP) DI KABUPATEN ENREKANG

The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At The Department Of Food Crops, Horticulture And Estates (Dtphp) In Enrekang District

Nurhayati¹, Hety Budiyan², Agung Widhi Kurniawan³

Email: nurhayatisudding1707@gmail.com¹, hety.budiyan@unm.ac.id², agung234wk@yahoo.com³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP. Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 126 responden di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan kedua variabel bebas yakni disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

This research was conducted to find out that discipline and work motivation influence performance. The sample used in this study was 126 respondents at the Food Crops, Horticulture, and Plantation Service (DTPHP) of Enrekang Regency. Data collection techniques were carried out in this study using observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression using Statistical Product and Service Solution (SPSS).

The results showed that partially the discipline variable (X1) and work motivation variable (X2) had a positive and significant impact on employee performance (Y). Simultaneously the two independent variables namely discipline (X1) and work motivation (X2) has a positive and significant effect on the dependent variable namely employee performance (Y).

Keywords: Discipline, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber daya manusia adalah karyawan perusahaan yang bekerja dan menjalankan fungsinya memberikan kontributor bagi perusahaan (Ricky & Irwan, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus (Susan, 2019). Berdasarkan beberapa teori para ahli tersebut, dapat disimpulkan

bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien sehingga menjadikan perusahaan lebih baik dan dapat membantu terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan. Dalam peningkatan kinerja tak lepas dari disiplin kerja. Menurut Supriyati & Pangaribuan (2021) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang keenam dari fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Khumaedi, 2016). Berdasarkan beberapa teori para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk mewujudkan keberhasilan organisasi maka yang harus dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan karyawan. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi yang baik.

Pada penelitian ini, akan meneliti pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Enrekang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk membantu Bupati dalam urusan pemerintahan daerah di bidang pertanian. Pada Dinas Pertanian ini selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk melayani dan membantu dalam hal bidang pertanian.

Tabel 1. Data Presensi Pegawai 3 Tahun terakhir

No	Tahun	Total Pegawai	Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja	Presentase Kehadiran Pegawai
1.	2019	125	89,58	80%
2.	2020	124	87,33	87%
3.	2021	126	87,74	85%

Sumber: Bidang BAAK dan Sekretaris Umum Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang

Berdasarkan data tabel 1 terlihat bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai tersebut dalam satu tahun. Dimana nilai prestasi kerja pegawai mengalami penurunan yang signifikan terjadi pada tahun 2020. Ketika dalam organisasi tingkat prestasi kerja yang kurang akan berpengaruh pada suatu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun presentase kehadiran pegawai dalam setiap tahunnya mengalami kenaikan pada tahun 2020 tetapi mengalami penurunan pada tahun 2021.

Berikut hasil wawancara dari beberapa responden awal,

“Faktor gaji, dimana pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang baik PNS maupun honorer gaji dibedakan berdasarkan jenjang karir. Selain itu, promosi kerja juga jarang dilakukan serta masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu” (Wawancara, Addi, Kepala Dinas).

“Pimpinan di setiap kecamatan dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya. Pimpinan juga kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan

bawahannya, sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja karyawan karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal dan kurang berkembang” (Wawancara. Bunga, Subag umum dan kepegawaian).

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa disiplin dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan Widayaningtyas & Darmawati (2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun belum ada penelitian tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Anshori & Iswati (2019), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini akan dilakukan dalam penulisan ini, penulis mengadakan penelitian pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan di Kabupaten Enrekang.

Waktu dan tempat Penelitian

Waktu penelitian yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih selama 1 (satu) bulan dan dilakukan setelah ujian proposal. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang. Alasan mengambil lokasi kantor ini karena masih ditemukan adanya permasalahan kinerja pegawai yang diduga disebabkan oleh kurangnya disiplin dan motivasi kerja.

Populasi dan Sampel

Menurut Ul'fah Hemaeny (2021) populasi adalah sekumpulan elemen-elemen atau objek yang memiliki informasi yang dicari oleh peneliti dan akan digunakan untuk membuat kesimpulan. Untuk populasi di dalam penelitian ini adalah 126 pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Ul'fah Hemaeny (2021) sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah populasi pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang yang digunakan dalam pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh seluruh populasi mewakili sampel yaitu 126 responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Dokumentasi

Teknik Analisis data

Merupakan kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Teknik analisis data dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Uji asumsi klasik
2. Uji regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen.

Berikut adalah rumus regresi linear berganda:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai / sebagai variabel dependen

α = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Disiplin Kerja / sebagai variabel independen

X_2 = Motivasi Kerja / Sebagai Variabel independen

E = Error

3. Pengujian hipotesis
4. Koefisien Determinasi R^2

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
B		Std. Error		Beta	
1	(Constant)	10.204	3.347	3.049	.003
Disiplin.Kerja	.213	.093	.191	2.295	.023
Motivasi.Kerja	.380	.075	.420	5.048	.000

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,204 + 0,213 X_1 + 0,380 X_2$$

Dari analisis regresi linear tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,204 dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja (X_1) = 0, motivasi kerja (X_2) = 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) = 10,204
- b. Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,213 dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel lingkungan kerja (X_1) satu-satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,213 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- c. Koefisien regresi (X_2) sebesar 0,380 dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel motivasi kerja (X_2) satu-satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,380 dengan asumsi bahwa variabel yang lain adalah tetap.

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.606	2	219.303	23.119	.000 ^b
	Residual	1166.767	123	9.486		
	Total	1605.373	125			

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai signifikansi untuk kedua variabel independen terhadap variabel dependen sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai f hitung $23,119 > f$ tabel 3,07 artinya terdapat pengaruh signifikan X_1 dan X_2 terhadap Y atau Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.204		3.049	.003
	Disiplin.Kerja	.213	.093	2.295	.023
	Motivasi.Kerja	.380	.075	5.048	.000

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel Uji t di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,295 > t$ tabel 1,657. Artinya terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y atau Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

1. Berdasarkan tabel 5 Uji t dapat dilihat nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,048 > t$ tabel 1,657. Artinya terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y atau Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan tabel Uji t di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,048 > t$ tabel 1,657. Artinya terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y atau Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.261	3.07992

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,273 atau sama dengan 27,3%. Angka tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y atau Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang diteliti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial serta untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Enrekang. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Enrekang sebanyak 126 pegawai, dengan karakteristik yang dibagi menjadi 4 yaitu: karakteristik berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan pendidikan terakhir, dan berdasarkan masa kerja.

Pada variabel Disiplin Kerja sebagai variabel independen atau X1 terdiri dari 4 indikator penelitian, yaitu: mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat absensi. Sedangkan

pada variabel Motivasi Kerja sebagai variabel independen atau X2 terdiri dari 5 indikator penelitian, yaitu: Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan dorongan. Dan pada variabel Kepuasan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen atau Y terdiri dari 4 indikator penelitian, yaitu: Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yang diperoleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari dari tingkat kepercayaan 0,05 atau pada variabel Kinerja Pegawai memiliki t hitung sebesar $2,295 > t$ tabel $1,657$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,048 > t$ tabel $1,657$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Enrekang. Hal ini berarti H1, H2, dan H3 diterima apabila pegawai taat terhadap kebijakan dan peraturan dari perusahaan atau organisasi dan mendapatkan motivasi kerja yang baik maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Enrekang.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Helmi (2011) disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Dan pendapat Helmi (1996) yaitu tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan mencoba untuk mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian pendapat Sastrohadiwiryo dan Siswanto (2013) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien (r) sebesar 0,523 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,273. Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Enrekang berada pada kategori lumayan kuat dan terdapat hubungan korelasi positif antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang tinggi, seperti: mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan pimpinan yang mampu membentuk ketaatan pegawai terhadap kebijakan perusahaan. Motivasi Kerja, seperti: perusahaan memberikan motivasi kerja atau dorongan yang positif terhadap seluruh pegawainya ternyata memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Enrekang.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan. Seperti yang dilakukan oleh Laili (2017) yang berjudul Implementasi Disiplin dan Pelatihan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Arjasa Sumenep) menyatakan bahwa penegakkan disiplin dan pelatihan kerja di kantor Kecamatan Arjasa Sumenep berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang mengalami peningkatan. Penegakkan disiplin di Kantor Kecamatan Arjasa Sumenep sudah maksimal.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar. Penelitian tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Supriyati & Pangaribuan, 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo yang menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X1) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Finnet Indonesia) menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis data diperoleh temuan yang dapat disimpulkan, tentang disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang.
3. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang.

Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian ini, maka peneliti saran kepada pihak yang terhubung dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pegawai yang bekerja di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang karena disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan kedepannya serta mencapai tujuan perusahaan.
2. Motivasi kerja: Perusahaan diharapkan memperhatikan pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang dengan memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat bekerja sehingga meningkatkan kualitas dan efektifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kinerja pegawai: Perusahaan diharapkan memperhatikan pegawai agar merasa pekerjaan yang dikerjakan terasa aman dan tenang meski memiliki resiko karena dengan itu meningkatkan dampak yang lebih baik bagi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (DTPHP) Kabupaten Enrekang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Apriani, & Hartoyo. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang AsiaMaju Abadi Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(4), 76–86.
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. IBUNDA di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 48–56.
- Fauzi, B. E. N. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bisnis start Up Sanaya Kids Ponorogo). *Skripsi IAIN Ponorogo*.
- Ghozali, & Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 53–62.
- Hasibuan. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Keeson Utama Garut*.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 96749.
- Laili, F. (2017). *Implementasi disiplin dan pelatihan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai: Studi kasus pada Kantor Kecamatan Arjasa Sumenep*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ramadhan, K. A. (2018). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ricky, H., & Irwan, I. (2019). Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi*, 1(1).
- Sari, S. amelia. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 549, 40–42.
- Syawal-Syawal, P. H. (2017). The Implementation of Aptitude Treatment Interaction (ATI) to Improve Learning Motivation of Low Achievement Students. *Script Journal: Journal of Linguistics and English Teaching*, 2(2), 224-236.
- Supriyati, S., & Pangaribuan, B. S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS RANTAU IKIL KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.474>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>

- Tumilaar, B. R. (2015). Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal Emba*, 3(2), 787–797.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). POPULASI DAN SAMPEL. *Pengantar Statistika 1*, 33.
- Widayaningtyas, R., & Darmawati, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 527–537.
- Yusuf, S. O., Garba, M. M., Momoh, M., & Akpootu, D. O. (2014). Performance evaluation of a box-type solar oven with reflector. *International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 3(9), 20-25.