

## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mimika Papua

Muhammad Ainur Ridho<sup>1</sup>, Triaji Prio Pratomo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, muhrdhoo@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, triaji@telkomuniversity.ac.id

### Abstract

*Mimika Regency Papua for the Procurement of Goods and Services, in helping to realize the implementation of good governance, optimal performance is needed from all stakeholders including employees as a form of dedication and service to the wider community. Good performance is certainly related to how the motivation is given and work discipline is applied. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and work discipline on the performance of the employees of the Procurement Section of the Mimika Regency of Papua. The research method used in this research is quantitative method with descriptive-causality research type. Sampling was done by non-probability sampling technique used was saturated sampling with 80 employees of the Procurement of Goods and Services Section of Mimika Regency, Papua. The data analysis technique used was descriptive analysis and multiple regression analysis. Based on the results of the descriptive analysis showed that the variables of work motivation, work discipline and employee performance were in the good category. Based on the results of the study, it shows that motivation and work discipline partially and simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of the Procurement of Goods and Services Section of Mimika Regency, Papua.*

*Keywords-motivation, discipline, employee performance.*

### Abstrak

Kabupaten Mimika Papua bagian Pengadaan Barang dan Jasa, dalam membantu mewujudkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*), maka diperlukan kinerja yang optimal dari seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan sebagai bentuk dedikasi dan pengabdian terhadap masyarakat luas. Kinerja yang baik tentunya berhubungan dengan bagaimana motivasi yang diberikan dan disiplin kerja yang diterapkan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* dengan 80 karyawan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua. teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sudah dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua.

Kata Kunci-motivasi, disiplin, kinerja karyawan.

### I. PENDAHULUAN

Memiliki karyawan dengan kinerja terbaik merupakan dambaan bagi setiap organisasi atau perusahaan, sebab hal tersebut merupakan modal berharga bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun pada kenyataannya, mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah. Maka dari itu berbagai upaya dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu dari sekian banyak cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kerja. Hasibuan (2016:4) menjelaskan bahwa motivasi pada

dasarnya merupakan dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Adapun Madyarti (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja karyawan. Pentingnya memberikan motivasi kerja karena merupakan hal yang akan menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar mampu bekerja dengan giat dan ambisius mencapai hasil yang optimal. Lebih jauh, motivasi menjadi semakin penting ketika pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Selain motivasi kerja, aspek lain yang juga penting dalam menekankan kinerja karyawan yang diharapkan oleh suatu organisasi yaitu kedisiplinan. Suatu organisasi atau perusahaan akan mencapai performa terbaiknya jika setiap karyawan mampu menjaga kedisiplinan mereka dengan baik. Untuk itu, maka perlu peran atasan atau manajer dalam mewujudkan hal tersebut sebagaimana yang dijelaskan oleh Veithzal (2017:599) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dapat di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan Mahyanaila (2016) yang menjelaskan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau nilai yang berlaku dalam organisasi. Organisasi yang senantiasa menjaga dan memelihara kedisiplinan dalam lingkungan kerjanya, akan lebih dekat menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya bergantung pada sarana, prasarana yang lengkap, dan teknologi canggih yang dimiliki saja, namun hasilnya akan jelas terlihat ketika peran manusia (karyawan) mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan arahan dan peraturan yang berlaku melalui motivasi yang diberikan dan kedisiplinan dalam bekerja. Sehingga jelas apa yang disampaikan oleh Rumpak (2016) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik pula dan sebaliknya.

Begitupun pada lingkungan kerja Kabupaten Mimika Papua bagian Pengadaan Barang dan Jasa, dalam membantu mewujudkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance), maka diperlukan kinerja yang optimal pula dari seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan sebagai bentuk dedikasi dan pengabdian terhadap masyarakat luas. Kinerja yang baik tentunya berhubungan dengan bagaimana motivasi yang diberikan dan disiplin yang diterapkan pemimpin atau atasannya sebagaimana telah banyak teori menjelaskan hal tersebut. Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi atau lembaga tersebut harus mampu meningkatkan kinerja individu atau karyawannya, karena baik secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja dan citra organisasi dimata masyarakat luas. Hal tersebut sesuai pernyataan Kasmir (2016) bahwa usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya. Adapun pendapat Hakim dan Alfiyah (2018) bahwa atasan kerja juga memiliki peran penting untuk menumbuhkan motivasi karyawannya, karena dengan dorongan baik secara moral maupun materi diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja. Selain itu pelatihan yang diberikan organisasi juga merupakan salah satu motivasi non-materi daalam menumbuhkan tingkat kedisiplinan karyawan yang hasilnya dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak yaitu organisai maupun karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua”**

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison et I (2016:10) manajemen Sumber (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan diri dengan memaksimalkan kemampuan pada karyawan atau pegawainya dengan melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Selain itu, Hasibuan (2016: 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:6) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga

pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan untuk peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

## B. Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Alderfer dalam Sedarmayanti (2017: 156) meyakini ada tiga tingkatan kebutuhan inti, yaitu eksistensi (*existence*), berhubungan atau kekerabatan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*). Ketiga tingkat persyaratan inti tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan eksistensi yaitu kebutuhan material dasar untuk bertahan hidup, meliputi kebutuhan keselamatan dan kebutuhan fisiologis contohnya seperti upah, kondisi kerja, perlengkapan kerja atau kebutuhan dasar kelangsungan hidup manusia.

### 2. Kebutuhan Berhubungan

Kebutuhan berhubungan adalah keinginan kita untuk memelihara hubungan interpersonal yang bermanfaat. Keinginan dan status sosial membutuhkan interaksi dengan orang lain agar dipuaskan, dan keinginan ini konsisten dengan kebutuhan sosial.

### 3. Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan untuk pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk maju dengan meningkatkan potensi yang dimiliki di dalam diri seseorang. Kebutuhan yang melekat yaitu untuk pengembangan pribadi, termasuk konten pengajaran kategori penghargaan dan karakteristik yang terlibat dalam realisasi diri.

## C. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Fahmi (2017:75) disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan karyawan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan baik berupa sanksi dalam bentuk teguran lisan maupun teguran tertulis. Pada dasarnya dimensi kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017:194-198) yaitu :

### 1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator dasar dalam mengukur tingkat dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

### 2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya harus penuh perhitungan dan memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja

### 3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mengikuti semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- c. Bekerja sesuai jam kerja

#### 4. Ketaatan pada Peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

#### 5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antara sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu:

- a. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

#### D. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sodikin et al (2017:130) menjelaskan kinerja (performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016: 208), evaluasi dan pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

##### 1. Kualitas

Mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan produk dan hasil kerja yang berkualitas tinggi, begitu pula sebaliknya, apabila kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga akan rendah.

##### 2. Kuantitas

Cara mengukur kinerja karyawan adalah dengan melihat kuantitas yang dihasilkan seseorang. Kuantitas mengacu pada produk yang diproduksi, yang dapat dinyatakan dalam unit mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya dapat mencapai atau melampaui jumlah target.

##### 3. Waktu

Jenis pekerjaan tertentu memiliki tenggat waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang berarti batasan waktu minimum dan maksimum harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu, semakin cepat pekerjaan selesai, semakin baik kinerjanya, begitu pula sebaliknya, semakin lambat pekerjaan diselesaikan, semakin buruk kinerjanya.

##### 4. Penekanan biaya

Sebelum melaksanakan aktivitas, perusahaan telah menganggarkan seluruh biaya. Artinya, biaya yang dianggarkan akan menjadi acuan agar tidak melebihi biaya yang dianggarkan.

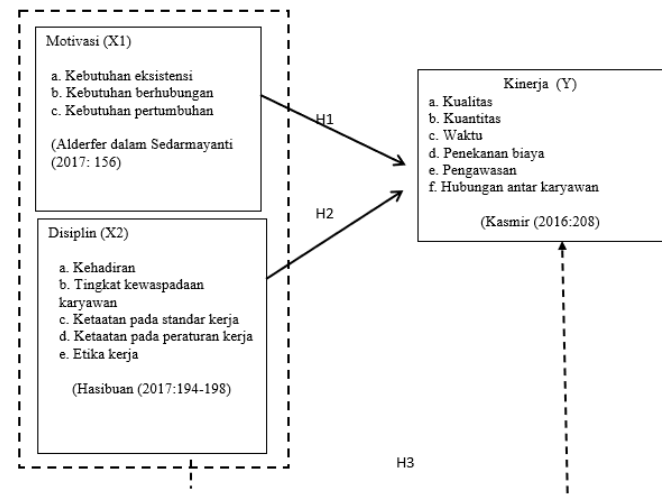
##### 5. Pengawasan

Setiap aktivitas di perusahaan perlu dipantau agar tidak terjadi penyimpangan dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan diperlukan untuk mengendalikan aktivitas karyawan perusahaan agar menghasilkan kinerja yang baik.

##### 6. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang dapat membangun rasa saling menghormati, niat baik dan kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya akan menciptakan suasana kerjasama yang nyaman, memungkinkan satu sama lain untuk saling mendukung dan dengan demikian dapat melaksanakan aktivitas kerja dengan lebih baik.

#### E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran  
 Sumber: Olahan Data Penulis

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya serta tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu “Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua”

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Teknik sampel pada penelitian ini adalah Teknik *non probability sampling* dengan sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua sebanyak 80 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil rata-rata skor total variabel motivasi kerja yaitu sebesar 82,91%. Sehingga dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua memiliki motivasi kerja yang baik.

B. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil rata-rata skor total variabel sistem Disiplin Kerja yaitu sebesar 83,75%. Sehingga dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua memiliki disiplin kerja yang baik.

C. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil rata-rata skor total variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 83,75%. Sehingga dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua memiliki kinerja kerja yang baik.

D. Analisis Regresi Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.920	.346		2.658	.010
Motivasi Kerja	.399	.093	.431	4.295	.000
Disiplin Kerja	.412	.100	.412	4.107	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output Tabel 4.1 didapat koefisien regresi sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.920 + 0.399 X_1 + 0.412 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0.920 menyatakan jika tidak ada motivasi kerja dan disiplin kerja (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.920.
2. Nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> bersifat positif sebesar 0.399 artinya variabel X<sub>1</sub> memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan motivasi kerja (X<sub>1</sub>) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.399.
3. Nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> bersifat positif sebesar 0.412, artinya variabel X<sub>2</sub> memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.412.

E. Pengujian Hipotesis

Tabel 2 Uji t ( Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.920	.346		2.658	.010
Motivasi Kerja	.399	.093	.431	4.295	.000
Disiplin Kerja	.412	.100	.412	4.107	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) memiliki Thitung (4.295) > Ttabel (1.66488) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memiliki Thitung (4.107) > Ttabel (1.66488) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3 Uji F (Simultan)



**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.401	2	7.201	58.260	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.517	77	.124		
	Total	23.918	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat  $F_{hitung}$  adalah 58.260 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $58.260 > 3.11$ ) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua .

F. Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F	df1	df2		
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.592	.35156	.602	58.260	2	77	.000	1.887

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa nilai R sebesar 0,776 dan Rsquare ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,602. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 60,2% sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karir.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua sudah dalam kategori baik.
2. Disiplin kerja karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua sudah dalam kategori baik.
3. Kinerja karyawan karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua sudah dalam kategori baik.
4. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya yang dapat dijadikan solusi pertimbangan selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk perbaikan perusahaan dari kekurangan yang ada adalah sebagai berikut:

- a. Saran yang pertama yaitu untuk variabel motivasi kerja. Mengacu kepada poin terendah, saran peneliti bagi perusahaan kesempatan pengembangan potensi karyawan yang mendapatkan tanggapan terendah adalah sebaiknya perusahaan atau Instansi mulai secara rutin memberikan tugas tambahan lain secara merata kepada karyawan sebagai bentuk pengembangan potensi dalam bentuk tanggung jawab kerja atau lebih dikenal dengan istilah job enrichment. Job enrichment ini diberikan agar ketika karyawan hendak atau akan mendapatkan tantangan baru, mereka sudah sedikit siap karena telah mendapatkan pengalaman tersebut. Adapun saran bagi karyawan sebaiknya untuk mengembangkan potensi diri tidak hanya menunggu kegiatan yang difasilitasi Instansi, tetapi juga dapat dilakukan secara mandiri misalnya dengan meningkatkan taraf pendidikan. Meningkatkan tingkat pendidikan dapat dilakukan baik secara formal melalui lanjutan strata diperguruan tinggi. Atau melalui informal seperti mentoring dan seminar yang temanya menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam Instansi
- b. Saran yang kedua yaitu untuk variabel disiplin kerja . mengacu kepada poin terendah, saran peneliti bagi perusahaan terkait tanggung jawab kerja karyawannya yang memperoleh tanggapan terendah adalah sebaiknya perusahaan / Instansi atau atasan menetapkan tujuan atau hasil kerja yang jelas, dengan itu diharapkan karyawan akan lebih serius dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat di dukung dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan saling mendukung, juga atasan perlu membuat konsekuensi yang tegas terhadap karyawan. Selain itu pola komunikasi atasan terhadap bawahan juga memegang peran penting dalam tanggung jawab pekerjaannya.
- c. Saran yang terakhir yaitu untuk variabel kinerja karyawan. Mengacu pada poin terendah, saran peneliti bagi perusahaan terkait dukungan antar karyawan yang mendapatkan tanggapan terendah adalah sebaiknya perusahaan menetapkan tanggung jawab kerja terhadap masing-masing karyawan sesuai pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kualitas hasil pekerjaan maupun waktu penyelesaian pekerjaan. Sehingga antar karyawan dapat lebih bersinergi dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok dengan tanggung jawab masing-masing yang lebih jelas.

#### 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Melakukan penelitian perusahaan sejenis atau berbeda cabang, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.
- b. Melakukan penelitian terhadap faktor-faktor diluar faktor yang diteliti oleh peneliti yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, pengembangan karir dan budaya organisasi
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian.

#### REFERENSI

- [1] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Mitra Wacana Media: Mitra Wacana Media.
- [3] Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Hendrayani. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejahtera Lilyana Jaya. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Vol 12, No. 2.
- [6] Hakim, H., & Alfiyah, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global Manajemen*. Vol. 6, No. 1.
- [7] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.



- [8] Madyarti, M, G. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Uniska MAB*. Vol 1, No,1.
- [9] Mahyanaila, Rahayu. (2016). *Manajemen*. Addar Press. Malang.
- [10] Rumpak, A.D. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute (Disertasi Doktorat, Institut Bisnis & Multimedia ASMI)*.
- [11] Sugiyono. (2018). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [13] Supomo, R & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- [14] Veithzal Rivai., dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

