

## **Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di Kota Makassar**

**Author**

Lisnawati Patiung<sup>1</sup>, Yusram Adi<sup>2</sup>, Andi Hendra Syam<sup>3</sup>

**Email**

[lisnapatiung@yahoo.com](mailto:lisnapatiung@yahoo.com), [idamarsuy@gmail.com](mailto:idamarsuy@gmail.com), [andihendrasyam@gmail.com](mailto:andihendrasyam@gmail.com)

**Afiliasi**

*Magister Ilmu Manajemen, STIM LPI Makassar<sup>1</sup>, STIM LPI Makassar<sup>2,3</sup>*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di kota Makassar. Penelitian ini di laksanakan di kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka Makassar. dengan populasi dan sampel seluruh pelanggan yang berjumlah 65 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dan dokumentasi. Data dianalisis melalui Uji Validitas, Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka kota Makassar.

***Kata Kunci: Motivasi, Kedisiplinan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan***

### **Pendahuluan**

Kemajuan teknologi dan berkembangnya dunia global saat ini memicu perubahan besar dari berbagai sektor di antaranya berubahnya sistem kerja pada sebuah organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis. Oleh Karenanya, setiap organisasi berlomba-lomba untuk mempersiapkan Sumber daya manusia agar tercipta manusia yang berkompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam sebuah organisasi. Enri Eferi (2020) mengatakan bahwa berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh UNDP (United Nation Development Program) atau badan PBB yang menangani masalah pendidikan di dunia mengeluarkan data tentang peringkat negara-negara dunia berdasarkan daya saing kualitas sumber daya manusia bahwa di tahun 2019 dari 189 negara Indonesia berada pada peringkat hampir terakhir yaitu berada pada posisi 111. Artinya, kualitas daya saing sumber daya manusia Indonesia sangat rendah. Berdasarkan data tersebut di atas menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia sangat memperhatikan. Maka, diperlukan sebuah solusi yang sangat tepat agar pengelolaan sumber daya manusia

sesuai dengan yang diharapkan. Organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia maka sudah dipastikan organisasi tersebut akan tersendat dalam kegiatannya. Maka, sumber daya manusia merupakan sebagai kunci pokok bagi sebuah organisasi dalam menjalankan tujuannya. Secanggih apapun alat yang ada di dalam sebuah organisasi tanpa dibarengi dengan Sumber daya manusia yang bagus maka organisasi tersebut sulit untuk mendapatkan tujuan organisasi sesuai dengan keinginan bersama. Menurut Straub dan Attner dalam (zahera: 2020) mengatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian,

pengetahuan dan pengalaman untuk menggapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia akan meningkat apabila bakat, keahlian serta pengetahuan manusia harus di tingkatkan dengan melakukan pelatihan maupun dengan cara lainya agar kualitas yang dimiliki oleh manusia meningkat sesuai dengan yg diharapkan. Sumber daya manusia tersebut penting untuk diperhatikan karena merupakan hal penting bagi sebuah organisasi. Sebuah organisasi akan terus dapat menjalankan kegiatannya dan sukses dalam pencapaian tujuannya apabila perusahaan mampu mengolah sumber daya manusia yang ada dengan senantiasa memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawannya dengan tepat. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya, kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja individu dan para anggotanya, apabila kinerja individu membaik maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan, Supardi dan mangkunegara (2007:47). Pada hakekatnya mekanisme manajemen tampaknya lebih berorientasi pada faktor pegawai sebagai manusia. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki tingkah laku dan karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Individu menjadi motor penggerak jalannya organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan saddar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas pemaksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku perusahaan, baik yang terlusin maupun tidak, Hasibuan (2012:193). Rivai dan Sagala (2011: 825) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Marwansyah dalam Shochibul (2017) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, indikator dari pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tanggung jawab. pengalaman kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui tugas, pengetahuan dan keterampilan. Jadi karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak pada posisi tertentu lebih menguasai pekerjaan sehingga akan bekerja dengan baik atau dengan kata lain kinerja mereka lebih baik. Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementrian Indonesia yang mempunyai tugas pemerintahan dibidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, precursor, dan bahan aktif lainnya kecuali bahan adikatif untuk tembakau dan alcohol.

Balai Rehabilitasi Baddoka (BNN) kota Makassar yang terletak di Jl. Batara Bira VI No. 35, kelurahan Pai, Kecamatan Biringkanaya Makassar, Sulawesi selatan 90243, di resmikan pada tanggal 26 Juni 2012 oleh Prof. Dr. Boediono yang kala itu menjabat sebagai wakil Presiden RI. Bertepatan dengan Hari Anti Narkoba Nasional (26 Juni 2012) Balai Rehabilitasi BNN Baddoka diresmikan sebagai langkah nyata pemerintah untuk menambah fasilitas layanan rehabilitasi bagi penyalahguna dan/atau pecandu Narkoba sesuai dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika (pasal 4 butir d: menjamin pengaturan upaya rehabilitasi medis dan sosial bagi penyalahguna dan pecandu Narkotika). Berdasarkan data awal yang dihimpun oleh peneliti bahwa jumlah pegawai yang berkerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) yaitu sebanyak 179 orang.

## Metode Penelitian

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini, yaitu seluruh pegawai kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di Kota Makassar yang berjumlah 179 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64,15 dibulatkan menjadi 65 orang Aparatur Sipil Negara pada kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional.

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden. Responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian, yaitu pengumpulan dengan terjun langsung ke lapangan atau lokasi penelitian, dalam hal ini di kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di kota Makassar.

Analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Teknik estimasi variabel dependen yang digunakan adalah Ordinary Least Square (OLS) yaitu mengestimasi garis regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan setiap observasi terhadap garis tersebut (Imam Ghozali, 2005).

Model persamaan regresi secara umum berbentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka kota Makassar  
A = Bilangan konstan  
b<sub>1</sub>X<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub> (Motivas)  
b<sub>2</sub>X<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>2</sub> (Kedisiplinan)  
b<sub>3</sub>X<sub>3</sub> = Koefisien regresi X<sub>3</sub> (Pengalaman Kerja)  
e = standar error

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam melakukan uji validitas, maka metode yang digunakan adalah dengan menggunakan corrected item total correlation dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 60 orang maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui table r product moment pearson dengan df (degree of freedom) = n-2, jadi df = 60-2 = 58, maka diperoleh r tabel = 0,2542. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai corrected item total correlation > nilai r tabel. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan hasil dari uji validitas atas Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi, serta Kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS. Sesuai dengan uraian table berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation ( R Hitung )	R Tabel (N = 60; A=0,05)	Keterangan
Motivasi	Item_1	0,493	0.2542	Valid
	Item_2	0,527	0.2542	Valid
	Item_3	0,661	0.2542	Valid
	Item_4	0,734	0.2542	Valid
	Item_5	0,602	0.2542	Valid
Kedisiplinan	Item_1	0,603	0.2542	Valid
	Item_2	0,690	0.2542	Valid
	Item_3	0,663	0.2542	Valid
	Item_4	0,496	0.2542	Valid
	Item_5	0,718	0.2542	Valid
Pengalaman Kerja	Item_1	0,535	0.2542	Valid
	Item_2	0,796	0.2542	Valid
	Item_3	0,651	0.2542	Valid
	Item_4	0,625	0.2542	Valid
	Item_5	0,582	0.2542	Valid

Sumber: Uji SPSS 2021

Reliabilitas suatu indikator atau kuisioner dapat dilihat dari nilai cronbach’s alpha ( $\alpha$ ), yaitu apabila nilai cronbach’s alpha ( $\alpha$ ) > 0,60, maka indikator atau kuisioner reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

VARIABEL	CRONBACH'S ALPA	STANDARRELIABILITAS	KETERANGAN
MOTIVASI	0,565	0,60	RELIABEL
KEDISIPLINAN	0,630	0,60	RELIABEL
PENGALAMAN KERJA	0,638	0,60	RELIABEL
KINERJA KARYAWAN	0,614	0,60	RELIABEL

Sumber: Uji SPSS 2021

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja. Lebih jelasnya dibahas sebagai berikut:

***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2010:379). Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasil Frekuensi dan presentase tanggapan responden karyawan Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di kota Makassar mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa responden memberi nilai yang efektif terlihat dari nilai

total rata-rata sebesar 12,4 %. Hal ini berarti motivasi kerja sangat penting untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik lagi. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar 1,898 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  nilai koefisien sebesar 0,105 hasil

Kaitan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu Candika (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di kota Makassar yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan persamaan dan perbedaan, persamaannya terletak pada masing-masing variabel bebas yang diteliti dan variabel terikat. Sedangkan perbedaan terletak pada obyek penelitian, waktu dan lokasi, besar populasi dan sampel serta faktor dominan yang dihasilkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula hasil-hasil penelitian yang relevan.

### ***Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan***

Menurut Handoko (2005, hal.135) menyatakan: “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2009, hal.103) menyatakan: “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Hasil Frekuensi dan presentase tanggapan responden karyawan Balai Rehabilitasi BBN Baddoka di kota Makassar mengenai kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa responden memberi nilai yang sangat efektif terlihat dari total rata-rata sebesar 11,96%. Hal ini berarti kedisiplinan kerja penting untuk meningkatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan, Hal ini berarti kedisiplinan kerja sangat penting untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik lagi. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar 1,662 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  nilai koefisien sebesar 0,045.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 195) Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

### ***Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Menurut (Marwan, 2006: 71), berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu

Hasil Frekuensi dan presentase tanggapan responden karyawan Balai Rehabilitasi BBN Baddoka di kota Makassar mengenai pengalaman kerja menunjukkan bahwa responden memberi nilai yang sangat efektif terlihat dari total rata-rata sebesar 12%. Hal ini berarti pengalaman kerja penting untuk meningkatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan, Hal ini berarti pengalaman kerja sangat penting untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik lagi. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar 5,099 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  nilai koefisien sebesar 0,622 hasil.

Hasil Frekuensi dan presentase tanggapan responden karyawan Balai Rehabilitasi BBN Baddoka di kota Makassar mengenai kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa responden memberi nilai yang sangat efektif terlihat dari total rata-rata sebesar 11,96%. Hal ini berarti kedisiplinan kerja penting untuk meningkatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan, Hal ini berarti kedisiplinan kerja sangat penting untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik lagi. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar 1,662 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  nilai koefisien sebesar 0,045 hasil.

Menurut Manulang (2011: 15) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

#### ***Variabel Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap ketiga variabel independen yaitu Motivasi kerja, Kedisiplinan kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terlihat bahwa variabel Pengalaman kerja (X3) memiliki angka Unstandardized Coefficients sebesar 0.622 dibandingkan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.105 dan variabel kedisiplinan (X2) sebesar 0.045. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor balai rehabilitasi (BNN) baddoka kota makassar. Dibuktikan dari hasil uji statistik terhadap variabel Motivasi kerja (X1), Kedisiplinan (X2) dan pengalaman kerja (X3), diperoleh hasil bahwa variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel Motivasi kerja, variabel kedisiplinan dan variabel pengalaman kerja. Variabel Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,898 dengan tingkat signifikan 0.002 yang lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Sedangkan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan 0.004 yang lebih besar dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 5.099 dengan tingkat signifikan 0.000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung 5.099 lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung 1.898, artinya yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor balai rehabilitasi (BNN) baddoka kota makassar adalah variabel pengalaman kerja. Karyawan kantor balai rehabilitasi (BNN) baddoka kota makassar yang merasa puas lebih terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktifitas. Dengan pengalaman kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya pengalaman kerja karyawan kantor balai rehabilitasi (BNN) baddoka kota

makassar dalam bekerja, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak tercapai. Uraian diatas menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada kantor balai rehabilitasi (BNN) baddoka kota Makassar. Hal ini menyebabkan karyawan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang maksimal apabila memiliki pengalaman kerja yang baik dari dalam maupun dari luar diri karyawan itu sendiri.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diambil simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjadi sangat berguna untuk membantu peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di kota Makassar.
2. Kedisiplinan Kerja dan kinerja karyawan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Balai Rehabilitasi BNN baddoka kota Makassar.
3. Pengalaman kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Rehabilitasi BNN baddoka kota Makassar.
4. Variabel pengalaman kerja lebih dominan mempengaruhi jika dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Balai Rehabilitasi BNN baddoka kota Makassar.

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pengalaman kerja lebih berperan dalam menentukan peningkatan kinerja karyawan Kantor Balai Rehabilitasi BNN baddoka kota Makassar.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan dan kemajuan. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi di kantor Balai Rehabilitasi BNN baddoka kota Makassar sehingga untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka memberikan motivasi karyawan, misalnya dengan memberikan motivasi yang memadai, adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNN Baddoka.
2. Kedisiplinan kerja Pegawai Rehabilitasi BNN Baddoka di kota Makassar memiliki pengaruh terhadap tingkat prestasi yang akan dihasilkan oleh pegawainya. Jika seorang pegawai secara sadar menghormati dan menegakkan setiap peraturan dan hukum yang berlaku dilingkungan kerjanya maka akan memberikan dampak terhadap meningkatnya hasil kerja yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan dan disepakati oleh pegawai dan organisasi secara efektif dan efisien.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pengalaman kerja, karena seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih mudah memahami suatu pekerjaan dan mudah memberikan bimbingan kepada karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja, sehingga dapat mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.

4. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang yang berminat meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada obyek penelitian yang lain.

## **Referensi**

- Ahmad, Tanzeh (2011). Metodologi Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras
- Ajabar (2020) Manajemen sumber daya manusia (Yogyakarta: Penerbit DEEPUBLISH)
- Algifari (2013). Statistika Induktif: Untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UPP STIM YKPM
- Arikunto (2010) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharismi. (2010) Manajemen Penelitian. Cet. XI; Jakarta: Rineka Cipta,
- Azwar, Saifuddin. (2017) Reliabilitas dan Validitas. Cet. III; Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan (2014). Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kecana prenatal media
- Efferi, Endri (2020) Menyikap tabir pengelolaan lembaga Pendidikan (Jawa Barat: PT. Raja Grafindo Persada). Hal 1
- Gitosudarmo, Indiryo (2014). Manajemen Pemasaran. Cetakan ke tiga, edisi kedua, Yogyakarta: BPF
- Ghozali, Imam (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko (2008). Manajemen personalia sumber daya manusia. Edisi kedua, Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Zahera Mega Utama (2020). Manajemen sumber daya manusia (Jakarta: UNJ Press)
- Kasmir (2016). Manajemen Sumber daya manusia (teori dan praktek). Depok: PT. Rajagrafindo persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Rosda Karya.
- Mangkuprawira. S (2007) Manajemen mutu sumber daya manusia, Bogor: Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo. ( 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF Yogyakarta.
- Martoyo. (2011) Produktivitas dan Manusia Indonesia. Jakarta: Universitas Indonesia UI-Press.
- Marwansyah (2014) Manajemen sumber daya manusia, edisi kedua. Bandung: Alfabeta
- Margono (2014) Metodologi penelitian Pendidikan. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Muri, yusuf (2014), Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan. Jakarta: Prenada Media
- M. Shochibul Abdul Gani (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Home Industri Rose Jaya Kota Batu (Malang: Skripsi UMM)
- Puspitasari (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di PT Batang Bumi Mandiri. Skripsi: Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta
- Robbins, Stephen. P, (2007); Perilaku Organisasi, Buku I, Jakarta, Salemba Empat.
- Sembiring, Eddy Rismanda (2003). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Social: Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Tercatat Di BEJ. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, (2011) Metode Penelitian kuantitati, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017) Statistika untuk Penelitian. Cet. XXIX; Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. ( 2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Cet. XXIV; Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, dkk (2013) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang” UPT Penerbit Universitas Udayana.

- Sukardi (2013). Metodologi penelitian pendidikan: kompetensi dan praktiknya. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Widarjono. A (2010) Analisis Statistika Multivariat Terapan, Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPM