

# **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan**

*(The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of  
Employees of PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan)*

**Abdul Kadir<sup>1</sup>, Abdul Malik<sup>2</sup>, Fredy Jayen<sup>3</sup>, Sutrisno<sup>4</sup>, Naimah<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin**  
<sup>5</sup>**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey dimana kuesioner akan dibagikan kepada seluruh responden penelitian, dimana populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan yang berjumlah . 36 dijadikan sebagai sampel. Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner dan wawancara. Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan tingkat preferensi 1 sampai dengan 5. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. Motivasi kerja adalah variable yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

**Kata kunci:** motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

*Abstract: This research aims to determine and analyze the simultaneous and partial influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. This type of research uses descriptive quantitative with a survey approach where questionnaires will be distributed to all research respondents, where the population in this research is employees of PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan, numbering . 36 were used as samples. Data collection techniques use questionnaires and interviews. The measurement scale uses a Likert scale with a preference level of 1 to 5. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The test results show that work motivation and work discipline have a significant effect simultaneously and partially on employee performance at PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. Work motivation is a variable that has a dominant influence on employee performance at PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. The work environment has a dominant influence on the performance of Balangan Regency Library and Archives Service employees.*

**Keywords:** work motivation, work discipline, employee performance

## **Alamat Korespondensi:**

Abd Kadir, e-mail: [audahkadir63@gmail.com](mailto:audahkadir63@gmail.com). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

## **PENDAHULUAN**

PT Penjaminan Kredit Daerah Jakarta (PT Jamkrida Kalimantan Selatan) adalah Badan Perseroan Terbatas Milik Pemprov Kalimantan Selatan yang kegiatan usahanya bidang penjaminan kredit Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKM). Sebagai lembaga keuangan yang menunjang program pemerintah bidang pengembangan bagi UMKM

khususnya Kalimantan Selatan dengan kegiatan penjaminan kredit yang diberikan lembaga keuangan perbankan atau non perbankan atau juga badan usaha serta bantuan konsultasi manajemen dan kegiatan lain untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah motivasi seperti yang terjadi pada

karyawan PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan, tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari beberapa karyawan lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawanyaitu ketika karyawan diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan seperti penghargaan promosi jabatan atau imbalan.

Motivasi Kerja rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan berdampak buruk terhadap kinerja dan menyulitkan dalam mengembangkan karier.Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan ketulusan untuk bekerja. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor atasan atau pemimpinan dan dapat juga dipengaruhi oleh faktor internal pegawai itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Kondisi sebagian besar berstatus pegawai mempunyai motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga banyak sekali tugas atau pun pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan banyaknya pegawai yang menyepelekan tugas atau pekerjaannya ,karena walaupun dilaksanakan atau tidak mereka juga tidak mendapat potonganataupun tambahan gaji

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya

pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawaiPenelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya misalnya penelitian yang dilakukan oleh Mahardika et al.,(2013), Wulandari dan Bagia (2020), Mardiana et al.,(2020), Masriah et al.,(2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi.

Disiplin kerja adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyeranggi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerjapun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut. Ia akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk

mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dalam suatu pekerjaan.

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan?
2. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan?
3. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan?

### **Motivasi Kerja**

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 1995 : 45) Pandangan lain mengemukakan bahwa motivasi secara sederhana dapat diartikan "motivating" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan, (Siagian, 1985 : 129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan, (Winardi, 2000 : 312).

Chung & Meggison menyatakan bahwa "Motivation is defined as/goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal..it's closely performance 1)

motivasi dirimuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan 2) Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu : Motivasi Ekstrinsik (dari luar) dan Motivasi Intrinsik(dari dalam diri seseorang). Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernalih dan berarti.

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu, (Wursanto, 1987:132).Manusia dalam kehidupannya selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut (Moch As'ad, 1999 : 46) bekerja mengandung artimelaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial,menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja

untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut (Smith dan Wakeley dalam Moch As'ad, 1999 : 47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. Pendapat dari (Gilmer dalam Moch As'ad, 1999 : 47), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Menurut Sutrisno (2011: 109), motivasi adalah apa yang memotivasi seseorang melakukan kegiatan tertentu, jadi Motivasi sering diartikan sebagai faktor kekuatan pendorong perilaku seseorang. Bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi merupakan upaya yang harus diusahakan. Kesimpulannya, motivasi itu tentang kegigihan, ini mengukur berapa lama dapat mempertahankan usaha bisnis mereka. Orang termotivasi terus bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Berdasarkan penjelasan teori ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya mendorong diri melakukan pekerjaan dan mengerahkan segala sesuatu yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat mengenai motivasi dan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk

melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

### **Indikator-indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Faustino Cardoso Gomes, 2003:180-181): a). Kebutuhan, b). Sikap. c). Kemampuan, d) Pembayaran atau gaji, e). Keamanan pekerjaan, f). Hubungan sesama pekerja, g). Pujian

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan, 1997 : 135). Disiplin kerja menurut (Siagian, 1996:145) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Disiplin kerja adalah konsep manajemen yang menuntut karyawan untuk bertindak secara teratur. Disiplin adalah keadaan yang mendorong seorang karyawan untuk bersikap dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019:332), "Disiplin di tempat kerja, aturan sangat diperlukan untuk menciptakan

ketertiban yang baik, karena disiplin di kantor atau tempat kerja dianggap baik jika beberapa pegawai mengikuti aturan yang ada”.

Disiplin adalah keadaan atau sikap pegawai yang menunjukkan rasa hormat terhadap peraturan dan tata tertib kantor. Menurut Farida dan Hartono (2016:41), “disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat disiplin adalah keadaan atau sikap dimana pegawai menjunjung tinggi peraturan dan tata tertib suatu instansi. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standars”. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai penguatan pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi secara manajerial.

Sedangkan menurut The Liang Gie (1981 : 96), disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Kedisiplinan menurut (Hasibuan, 2001:193) adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/ lembaga dan norma sosial yang berlaku. (Soejono, 1997 : 72) mengemukakan bahwa, umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat kerjanya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka me-

nyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Menurut Moenir (2002:18), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepadapegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007 : 129), mengartikan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sastrohadiwiryo (2006 : 291) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siagian (2007:305) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntungan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para

karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketiaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Adapun menurut Afandi (2018:21) indikator disiplin kerja adalah: a). Selalu hadir tepat waktu, b). Selalu mengutamakan presentase kehadiran, c). Selalu mentaati ketentuan jam kerja, d). Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, e). Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, f). Memiliki semangat kerja yang tinggi, g). Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, h). Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Arifin, Zainal (2019) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Serta di dalam kinerja seseorang, suatu keberhasilan organisasi pada penyelesaikan pekerjaannya dianggap “level of performance”. Umumnya orang dengan level of performance tinggi, dianggap orang yang produktif, lalu kebalikannya orang dengan levelnya yang tidak mencapai standart dikatakan menjadi tidak produktif atau performance rendah.

Kinerja intinya ialah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai merupakan yang dapat berdampak seberapa banyak memberi kontribusi pada organisasi. Pemugaran kinerja, baik untuk individu juga kelompok sebagai pusat perhatian pada upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kesimpulan dari pendapat tersebut memberi pengertian secara sederhana bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaanya baik secara kuantitatif juga secara kualitatif secara aporisma yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan adalah kualitas yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Beban kerja. Beban kerja adalah jumlah yang harus dikerjakan dan dicapai dalam suatu pekerjaan.
3. Pembatasan kerja. Keandalan mengacu pada apakah pegawai dapat mematuhi perintah, memiliki inisiatif, berhati-hati dan tekun dalam bekerja.
4. Sikap kerja. Memiliki sikap kerja terhadap perusahaan, pekerjaan dan kerjasama pegawai lainnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukiran variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah eksplanatory.

Populasi dalam penelitian adalah pegawai PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan yang berjumlah 36 karyawan.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, dimana semua anggota populasi yang berjumlah 36 dijadikan sebagai sampel. Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner dan wawancara. Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan tingkat preferensi 1 sampai dengan 5. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:  $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.323	1.360	6.118 15.033 14.104	.000 .000 .000
	Motivasi Kerja X1	.223	.015		
	Disiplin Kerja X2	.296	.021		

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan Tabel 1 persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:  $Y = 8,323 + 0,223X_1 + 0,296X_2 + e$

1. Konstanta sebesar 8,323 menyatakan bahwa apabila variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) konstan, maka nilai kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan sebesar 8,323.

2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,223 menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi Kerja (X1) sebesar satu satuan akan meningkatkan perubahan kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan sebesar 0,223.

3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,296 menyatakan bahwa setiap penambahan Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan akan meningkatkan perubahan kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan sebesar 0,296.

## Uji Hipotesis

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	266.916	295.517	
1	Residual	.903		
	Total			.000 <sup>b</sup>

Dari Tabel 2, diketahui bahwa nilai F hitung (295,517) lebih besar dari F tabel (3,285) dan nilai Sig. pada tabel nilainya  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan. Hal ini menjelaskan adanya pengaruh signifikan variabel independen Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai Sig. variabel X1 atau Perencanaan Kinerja ( $0,00 < 0,05$ ) dan nilai t hitung ( $15,033 > 1,692$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,223

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh positif (searah) signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. Hal ini menjelaskan bahwa kenaikan Motivasi Kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.

Demikian sebaliknya, penurunan Motivasi Kerja akan diikuti oleh turunnya kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.

2. Nilai Sig. variabel  $X_2$  atau Disiplin Kerja ( $0,00 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung ( $14,104 > t$  tabel ( $1,692$  dengan koefisien regresi sebesar  $0,296$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh positif (searah) signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. Hal ini menjelaskan bahwa kenaikan Disiplin Kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. Demikian sebaliknya, penurunan Disiplin Kerja akan diikuti oleh turunnya kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai Beta Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )  $0,627$  dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )  $0,588$  sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 <sup>a</sup>	.947	.944	.95038

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  $X_2$ , Motivasi Kerja  $X_1$

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa didapatkan nilai korelasi ( $R$ ) sebesar  $0,973$ . Hal ini menunjukkan

adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. Selain itu, didapatkan nilai Adjusted R-Square sebesar  $0,947$  yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh seluruh variabel independen Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan sebesar  $94,7\%$  sedangkan sisanya  $5,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian atau model regresi linier ini.

### Pembahasan

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan, dimana Motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan disiplin kerja terdiri dari selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu memtaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi. Secara statistik motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan karena nilai signifikan di bawah  $0,05$  yaitu  $0,000$  ( $sig < 0,05$ ). Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan

faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Begitupun dengan disiplin kerja, Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis H1 bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y). sejalan dengan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya misalnya penelitian yang dilakukan oleh Mahardika et al.,(2013), Wulandari dan Bagia (2020), Mardiana et al.,(2020), Masriah et al.,(2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan, artinya berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja para karyawannya. karyawan dalam

melakukan suatu pekerjaan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari hasil pengujian hipotesis I, menunjukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebuah perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai harapan karyawannya karena dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih maksimal motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan yang berarti bahwa ketika kebutuhan karyawan dipenuhi oleh faktor tertentu, karyawan tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan sudah selayaknya meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga lebih bersemangat lagi untuk bekerja lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan pernyataan (winardi, 2000 : 312) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk

melakukan tindakan. Sedangkan menurut (wursanto, 1987 : 132) motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Adapun menurut (martojo, 1996 : 154) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh landasan teori pada pembahasan sebelumnya yang menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena

biasanya seseorang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus dibangun dan ditegakkan perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya.. Kedisiplinan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Jadi semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kenny (2018).

Selain itu penelitian ini juga mendukung pernyataan (nitisemito, 1991 : 36) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Adapun Disiplin Kerja menurut (wursanto, 1987 : 147) adalah suatu sikap ketiaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan. Sedangkan menurut (the liang gie, 1981 : 96) disiplin kerja diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clif YosiasWeldy Suoth penelitiannya menguji tentang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai.

4. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pada nilai Beta Variabel Motivasi Kerja 0,627 dan variable Disiplin Kerja 0,588 sehingga Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan. Artinya bahwa aspek motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, puji, serta pekerjaan itu sendiri mempengaruhi aspek kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.

Aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan adalah kesadaran dalam diri individu dalam melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyelesaikan apa yang segera atau harus diselesaikan. Artinya, seorang karyawan merasa dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan yang segera atau harus diselesaikan tepat pada waktunya dan bersedia untuk bekerja melebihi waktu kerjanya dikarenakan pekerjaan yang menumpuk, dan setiap menyelesaikan pekerjaan mereka akan fokus terhadap pekerjaan tersebut dan tidak melakukan aktivitas lainnya seperti berbincang dengan rekan kerja karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menonjolkan motivasi memang sangat penting disuatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja pada suatu organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan yaitu meningkatnya keinginan untuk bekerja. Tanpa motivasi, seseorang pegawai tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang ia

selesaikan. Bukan ketika seorang pegawai yang memiliki pengalaman dan skil yang tinggi namun jika tidak memiliki cukup motivasi maka pekerjaan yang ia kerjakan tidak akan sesuai yang diharapkan. Motivasi merupakan dorongan yang sangat berarti bagi para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara baik dan efisien. Motivasi sangat diperlukan pada suatu organisasi agar semua yang direncanakan akan terwujud dan kinerja suatu organisasi menjadi meningkat.

Adanya hubungan antara motivasi kerja dengan pencapaian hasil kinerja pegawai, artinya individu yang mempunyai motivasi sangat tinggi cenderung memiliki hasil kinerja tinggi. Hal ini sepertidapat dengan Wibowo (2016:321) yang menyatakan bahwa pekerja yang mempunyai motivasi untuk mencapai suatu tujuan pribadinya, maka yang mereka lakukan harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya motivasi kerja akan mampu meningkatkan sesuatu hasil kinerja individu, kelompok, maupun organisasi tertentu. Oleh karena itu para pemimpin suatu organisasi harus memiliki dan memberikan motivasi yang tinggi kepada para pegawainya agar dapat meningkatkan motivasi para pegawai dan mampu meningkatkan efektifitas kinerja para pegawai.

## Kesimpulan

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.
2. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.

3. Motivasi kerja adalah variable yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Alim Bachri. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura. (Jurnal). Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Ambar T. Sulistiyan dan Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangunegara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. cetakan pertama. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Arep, I dan Tanjung, H., (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (persero) APD Semarang). (jurnal). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Azar dan Shafighi. (2013). The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance. Volume 3.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- Bhuono Agung Nugroho, Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, h.68.
- Dewi Priyatno. (2008). Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum, Yogyakarta: MediaKom.
- Dian Mardiono, Supriyatn. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.(jurnal). Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hani Handoko. (1990). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hari Mulyadi dan Nina Marliana. (2010). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada departemen weaving PT. Adetex cabang Banjaran Kab. Bandung.(jurnal).Bandung.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 11 (2):10-23.
- Hasibuan. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermansyah, Sri Indarti. (2015). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru. (jurnal). Universitas Riau.
- Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). (Jurnal). Universitas Brawijaya.
- Irfan Fahmi, (2013). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta.
- Juni Trisnowati. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

- terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. (Jurnal). Universitas Surakarta.
- Kenda Laksa Shaylendra, Mochamad Djudi, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan). (jurnal). Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan pertama, Bandung: penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira dan Vitayala. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis and Jackson. (2002). Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito. (1991). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). (jurnal). Universitas Brawijaya.
- Raditya Priyo W, Taher Alhabbsji, Mohammad Al Musadieq. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Stars International kota Surabaya). (jurnal). Universitas Brawijaya.
- Sondang P. Siagian. (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sindi Larasati, Alini Gilang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). (Jurnal). Bandung: Universitas Telkom.
- Singgih Santoso. (2010). Statistik Nonparametrik konsep dan aplikasi dengan SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan PolisiPamong Praja Kota Semarang.(Jurnal). Unpand Semarang.
- Sugiyono.s (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Tohardi, Ahmad. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan Pertama. Bandung: Mandar Maju.
- Wahyuningrum. (2008). Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Winardi. (2000). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Umar, Husein. (2015). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: Raja Grafindo Persada.