

KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN

Nurdiana^{*1}, Herenal Daeng Toto², Masradin³, Bahriansyah⁴, Ahmad Yani
Abdurrahman⁵

Universitas Dipa Makassar^{1, 2}, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia³, Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara⁴, Pascasarjana Universitas Khairun
Ternate⁵

***email korespondensi:**
nurdiananur@undipa.ac.id

ABSTRAK

The purpose of this study was to analyze the relationship between discipline and motivation on employee performance in Bontomate'ne District and Bontoharu District, Kab. Selayar Islands. The data used are primary data and secondary data. Data was collected through questionnaires and documentation. The data analysis method used descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. Simultaneous test results show that discipline and motivation variables have a significant effect on employee performance, while partial test results show that discipline and motivation variables have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Discipline, Motivation, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah tentunya membawa konsekuensi daerah untuk senantiasa berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan maupun dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk untuk kepentingan manusia (Mukhtar, 2017). Pemerintah wajib memberikan pelayanan yang baik sebagai tuntutan dari otonomi daerah (Desmon, 2019). Faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai dan gambaran dari pencapaian pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai wujud pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara (Pratiwi et al., 2019). Menurut Handyaningrat (1991), yang dimaksud dengan "aparatur pemerintah adalah

orang pemerintah termasuk Pegawai Republik Indonesia yang bertugas sebagai perangkat Pemerintahan Kecamatan ataupun Desa/Kelurahan".

Kinerja pegawai menjadi hal yang penting dalam pencapaian kinerja organisasi (Ardhani & Ratnasari, 2019). Kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada penelitian (Handayani, 2020). Semakin tinggi motivasi yang diperoleh oleh seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang diperolehnya (Sutanja, 2019). Motivasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja hasil ini diperoleh dari penelitian (Yohanes Susanto, 2020). Untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai tidak terlepas dari rangkaian pendukung berupa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai Kecamatan sebagai unsur pelaksana tugas pemerintah yang khususnya berhubungan dengan pelayanan masyarakat, dituntut agar profesional dalam melakukan pembinaan terhadap masyarakat. Untuk mencapai terwujudnya tujuan diperlukan kinerja yang baik dari aparatur sipil Abdurrahman, A. Y., 2021)

Oleh karena pemberdayaan pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Bontometene dan Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar masih perlu ditingkatkan termasuk peningkatan disiplin kerja, dan pemberian motivasi yang memadai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, peningkatan kinerja pegawai tersebut tidak terlepas dari upaya mengaktifkan kedisiplinan dan motivasi yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bontometene dan Kantor Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini yang menjadi dasar melakukan penelitian mengenai kedisiplinan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kecamatan

a. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah variabel kedisiplinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bontometene dan pegawai Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar”

b. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bontometene dan pegawai Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Kegunaan Penelitian

a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kinerja pegawai kantor

- Kecamatan Bontomate'ne dan pegawai kantor Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar.
- b. Sebagai literatur tambahan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dibidang yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Randy et al., 2019). Motivasi merupakan kebutuhan yang dibutuhkan seseorang untuk meningkatkan kinerja (Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. 2020). Motivasi kerja diperlukan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan semangat kerja dengan tujuan akhir adalah pencapaian kinerja.

Kajian pustaka klasik dan teori terbaru tentang motivasi menghasilkan empat bidang teori utama: (1) Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow, (2) Teori Motivasi dan Higiene atau Teori Dua faktor Herzberg, (3) Teori X Y Mc Gregor, (4) Teori Motivasi Prestasi McClelland. (Andjarwati, 2015)

Dalam teori manajemen motivasi yang berkembang di Barat, motivasi adalah *Self concept realization*, yaitu merealisasikan konsep dirinya. *Self concept realization* bermakna bahwa seseorang akan selalu termotivasi jika: (a) ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, (b) diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai, dan (c) dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya (Kadji, 2012)

b. Disiplin Kerja

Disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi Leiden dalam (Farhah et al., 2020). disiplin adalah faktor penting yang harus dimiliki oleh pegawai yang ingin sukses dalam kinerjanya (Vani & Sridadi, 2020). Seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Demikian juga menurut Norman (2000 32) secara rinci mengemukakan disiplin dalam kualitas sumber daya manusia, dimana terdapat beberapa unsur dari disiplin, yaitu mencakup:

- a. Kerajinan, merupakan unsur terpenting dari disiplin kerja. Sumber daya manusia yang rajin menjalankan tugas, senantiasa menggunakan waktu secara efisien, efektif dan produktif untuk menghasilkan output kerja yang optimal

- b. Ketaatan, merupakan unsur yang perlu menjadi pertimbangan dalam mengembangkan suatu peningkatan disiplin seseorang Individu yang taat dalam menjalankan tugas akan meningkatkan kualitas kerja dari individu itu sendiri. Ketaatan itu dapat ditunjukkan dengan mematuhi aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku, sehingga kesalahan dalam bekerja tidak terjadi dan tidak menyia-nyiakan penggunaan waktu
- c. Komitmen, merupakan bagian dari disiplin dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Adapun yang dimaksud dengan komitmen adalah kebulatan tindakan dan nurani individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diamanahkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- d. Kehadiran, merupakan bagian dari disiplin yang sangat penting. Kehadiran menjadi tolak ukur suatu proses penyelesaian aktivitas kerja, dimana makin tinggi frekuensi kehadiran, makin banyak yang dapat diperbuat atau meningkatkan etos kerja yang bermuara sebagai bagian dalam pemanfaatan jam kerja.

C. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang berdasarkan beban kerja yang diperolehnya (Mukhtar, A. 2020). Sedangkan menurut As'ad (2001:13) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kinerja merujuk pada hasil berdasarkan kualitas dan kuantitasnya Mukhtar, A. (2021). Robbins dalam (Yang et al., 2020) mengemukakan lima dimensi untuk mengukur kinerja pegawai negeri sipil, yaitu kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*pomptnees*), efektivitas (*effectiveness*), dan kemandirian (*independence*) para pegawai (Irwan & Haryono, 2015).

III. PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 57 orang pegawai Kecamatan Bontomate'ne dan Kecamatan Bontoharu dan Kabupaten Kepulauan Selayar di dua Kecamatan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas dini mulai dari umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Umur

Karakteristik umur responden kebanyakan berusia orang dewasa dan produktif. Usia 31-40 tahun terlihat sebanyak 31 orang responden atau 54.4%. Usia 41 -

50 tahun ada sebanyak 14 orang atau 24.6%, > 51 tahun ada 4 orang atau 7.0% dan 20 - 30 sebanyak 8 orang atau 14.0%

2. Jenis Kelamin

Sebanyak 28 orang atau 49.1% adalah laki laki dan perempuan sebanyak 29 orang atau 50.9% Terlihat sumber daya manusia yang berada pada Kantor Kecamatan Bontomate ne dan Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar kebanyakan adalah perempuan.

3. Pendidikan

Belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya menunjukkan bahwa kebanyakan responden berpendidikan SMA yaitu sebanyak 39 orang atau 68,4% dan responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 15 orang atau 26.3%, responden berpendidikan S2 yaitu sebanyak 1 orang atau 1,8% dan Diploma ada sebanyak 2 orang responden atau 3.5%. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki masih tergolong rendah, sehingga perlu adanya pemberian peluang untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau strata satu (S1)

4. Masa Kerja

Masa kerja pegawai mulai dari satu tahun sampai dengan di atas 31 tahun, kebanyakan responden telah memiliki masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 49 orang atau 86.0%, atau 3,5% dengan masa kerja 11-20 tahun, 4 orang atau 7.0% dengan masa kerje 21-30 tahun dan 2 responden atau 3.5% dengan masa kerja 31 tahun. Demikian gambaran responden sebagai suatu rangkaian penting untuk memperkuat sasaran penelitian dalam menghasilkan keakuratan hasil penelitian yang diinginkan.

b. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kedisiplinan adalah kemampuan dan ketaatan pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan seluruh aturan dan kebijakan organisasi untuk menjaga ketertiban kerja. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bontomate'ne dan Kecamatan Bontoharu Kab. Kepulauan Selayar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kedisiplinan dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan kedisiplinan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bontomatene dan Kecamatan Bontoharu sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti (Deni,

2018) juga menemukan hubungan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hal yang sama pula pada penelitian (Athar, H. S, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya pengaruh signifikan dari variabel kedisiplinan sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) berusaha datang / pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan; 2) menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, 3) mentaati peraturan yang berlaku di kantor, dan 4) memakai pakaian dinas/atribut/tanda pengenal instansi di tempat kerja.

C. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah semangat yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pegawai di Kecamatan Bontomate'ne Kepulauan Selayar. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi maka kinerja pegawai cenderung tidak akan meningkat.

Adanya pengaruh tidak signifikan dari variabel motivasi sangat ditentukan oleh indikator yang membentuknya. Pengaruh tidak signifikan tersebut disebabkan karena kondisi lingkungan kerja memotivasi untuk bekerja lebih giat, terjalin kerjasama dengan rekan sekerja sehingga merasa nyaman dalam bekerja, pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai akan meningkatkan motivasi kerja dan pekerjaan menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan diri. Oleh karena itu, keempat indikator yang membentuk motivasi perlu mendapat perhatian serius untuk diberdayakan secara maksimal agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor di Kecamatan Bontomate'ne dan Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar dapat disebabkan karena latar belakang pendidikan dari pegawai yang bekerja adalah dominan SMA. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Sari et al., 2020) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (Dinarwati, 2021) juga menemukan hal yang sama bahwa motivasi tidak signifikan terhadap kinerja. Dapat diartikan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik tidak akan berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai diperlukan banyak faktor yang mendorong terciptanya kinerja

IV. PENUTUP

a. Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pengujian atas variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh tidak signifikan dari variabel motivasi sangat ditentukan oleh indikator yang membentuknya.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan.
2. Hendaknya pihak Kantor Kecamatan Bontomate'ne dan Kantor Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar melakukan penambahan fasilitas kerja dalam bentuk sarana kerja yang mendukung kelancaran operasional demi terciptanya pelayanan yang baik bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A. Y., Mukhtar, A., Masradin, M., Mutmainnah, I., & Bahriansyah, B. (2021). Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401.

- As'ad, Muh, 2001. Pengembangan Sumber Daya Manusia Mandar Maju. Bandung
- Athar, H. S, . (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1).
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1). <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Desmon, A. (2019). Pengaturan Urusan Pemerintahan Wajib Pelayanan Dasar Oleh Dprd Dalam Kerangka Otonomi Daerah. *UNES Journal of Swara Justisia*, 2. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bcnwj>
- Dinarwati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. *Manajerial : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i1.227>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1). <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Handayani, D. N. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lompo Riaja Kabupaten Barru. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 4(2). <https://doi.org/10.37606/publik.v4i2.55>
- Irwan, I., & Haryono, D. (2015). *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Alfabeta Bandung
- Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal Inovasi*, 9(1).

- Mukhtar, A. (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar. *Patria Artha Management Journal*, 1(2), 205-230.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM.
- Mukhtar, A. (2020). Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Economix*, 7(2).
- Mukhtar, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BalancA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43.
- Norman, Sulaiman, 2000 Sumber Daya Manusia dan Kualitas yang Dimilik Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Pratiwi, I., Endiana, I. D. M., & ... (2019). ... Sebagai Pemoderasi Pada Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Dan Realisasi Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran Dan Kinerja Manajerial Pada Skpd Badan *Nasional Inovasi Dalam*
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Rival, Veithzal, 2005. Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2). <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sutanja, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2).
- Vani, E. P., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Smpn

Di Kecamatan X Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekbis*, 21(1). <https://doi.org/10.30736/Je.V21i1.323>

Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1). <https://doi.org/10.30997/jgs.v6i1.2508>

Yohanes Susanto, S. P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja , Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan , Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Sriwijaya*, 18(2).