

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng

Asmini^{1*}, Andi Adawiah², Umar³

¹²³ Program Studi Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng, Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng, dan untuk mengetahui Variabel Manakah yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng

Penelitian ini dilakukan pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng yang berlokasi di Jl. Salotungo Watansoppeng. populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng, Penentuan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 responden. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng. Variabel Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan hasil penelitian, Penulis memberikan saran bahwa Kepada Pihak Sekretariat DPRD Kabuptaen Soppeng, agar lebih memperhatikan Motivasi dibanding disiplin kerja, karena berdasarkan penelitian ini Motivasi paling dominan dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai. Kepada Peneliti selanjutnya, dalam melaksanakan penelitian selanjutnya memasukan variabel - variabel yang tidak ada dalam penelitian ini, misalnya pendidikan dan pelatihan, serta kompetensi.

Keywords:

Disiplin kerja_1, Motivasi_2, Kinerja Pegawai_3

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on the performance of civil servants (PNS) at the Soppeng Regency DPRD Office, to determine the effect of motivation on the performance of civil servants (PNS) at the Soppeng Regency DPRD Office, and to find out which variables have the most influence on Performance of Civil Servants (PNS) at the Soppeng Regency DPRD Office. This research was conducted at the Soppeng Regency DPRD Office located on Jl. Salotungo Watansoppeng. the population in this study were all Civil Servants (PNS) at the Soppeng Regency DPRD Office, the sample was determined using the Saturated Sampling technique, so that the total sample in this study was 56 respondents. To determine the effect of work discipline and motivation on employee performance, multiple linear regression analysis is used. Based on the results of the regression analysis, it can be concluded that the work discipline variable affects the performance of civil servants (PNS) at the Soppeng Regency DPRD Office. Variable Motivation influences the performance of civil servants (PNS) at the Soppeng Regency DPRD Office. The motivation variable has the most dominant influence on the performance of civil servants (PNS) at the Soppeng Regency DPRD Office.

Based on the results of the research, the author suggests that the Secretariat of the DPRD of Soppeng Regency pay more attention to motivation than work discipline, because based on this research the most dominant motivation can affect the ups and downs of employee performance. To future researchers, in carrying out further research, include variables that are not in this study, for example education and training, as well as competence.

Keywords: Work Discipline_1, Motivation_2, Employee Performance_3

✉ Corresponding author :
Email Address : asmuni@unipol.ac.id

PENDAHULUAN

Pembangunan yang berkelanjutan yang dilakukan oleh Negara Republik Indonesia hanya dapat terlaksana jika didukung dengan perangkat negara daerah yang profesional dan berkualitas. Seluruh perangkat daerah dituntut mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik demi mendukung Program- Program Pembangunan pemerintah yang berkelanjutan, oleh karena itu salah satu Lembaga yang bertugas untuk mengawasi penyelenggaraan pemerintahan, mengevaluasi kinerja Pemerintahan juga dituntut mampu menjalankan fungsinya dengan baik dalam hal ini adalah Lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) atau biasa dikenal dengan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah (DPRD), sehingga dalam menjalankan fungsinya. Sekretariat DPRD harus memperhatikan pengelolaan manajemen sumber daya manusia sebagai sesuatu yang paling penting dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kelancaran penyelenggaraan tugas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada pada Sekretariat DPRD dalam hal ini adalah para aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) maka diperlukan sumber daya manusia atau pegawai yang merupakan unsur penggerak dalam menjalankan aktivitas lembaga Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Pada Sekretariat DPRD pegawai dituntut untuk mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tanggungjawab yang diembankan kepadanya agar dalam menjalankan tugas yang diberikan disertai dengan kualitas yang memadai sehingga bisa memperoleh tanggap yang positif dari masyarakat.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng merupakan salah satu kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang mempunyai wilayah kerja di Kabupaten Soppeng, sebagai lembaga yang mendukung tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Soppeng yaitu untuk mengawasi dan mengevaluasi Kinerja Pemerintahan Kabupaten Soppeng, maka pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Soppeng dituntut untuk selalu mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan agar pegawai mampu memaksimalkan tugas dan tanggungjawabnya adalah faktor Disiplin.

Disiplin kerja merupakan perilaku pegawai dalam mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng, sehingga dengan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan etos kerja pegawai yang maksimal sehingga dapat memicu pembangunan serta efektivitas kerja khususnya lingkup Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng.

Disiplin yang tinggi dapat meningkatkan etos kerja pegawai agar mampu berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai. Oleh karena itu semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka hasil kerja pegawai akan lebih efisien dan efektif, sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai rendah maka hasil kerjanya juga kurang efisien dan efektif. Disiplin Kerja yang optimal akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi pegawai, sehingga akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng. Kinerja Pegawai merupakan

Berdasarkan hasil pra penelitian yang penulis laksanakan, terdapat permasalahan pada kinerja PNS Pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng, masih ada beberapa pegawai yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja tanpa ijin, belum mampu melaksanakan tanggungjawab dengan baik dan bahkan masih ada karyawan yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga tidak menaati peraturan, dan penyelesaian tugas pegawai belum maksimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak tercapai. Selain kecepatan tugas kemampuan pegawai dalam menuntaskan tugas pun berdampak di akibat kerja. Masih adanya pegawai yg tidak mempunyai perilaku tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja mereka, seluruh itu merupakan sebab menurunnya Kinerja pegawai pada bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih mendalam permasalahan tersebut dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah :

Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng
3. Untuk mengetahui Variabel Manakah yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.

1. Kajian Literatur

1. Disiplin Kerja

Menurut (Rahmah & Novianti, 2022) Disiplin diambil dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Berdasarkan hal tersebut muncul kata *Disciplina* yang diartikan sebagai pelatihan atau pengajaran. Namun demikian kata disiplin dikembangkan menjadi berbagai perspektif. Yang pertama disiplin dianggap sebagai sikap taat pada aturan yang berlaku, pengendalian bahkan pengawasan. Selanjutnya yang kedua, dijadikan sebagai tujuan untuk mengembangkan sikap disiplin dalam diri.

Kemudian menurut (Wau, Samalua W., 2021) berpendapat bahwa “Disiplin kerja merupakan sebuah sikap saling menghormati, menghargai, dan taat terhadap berbagai aturan dan tata tertib yang berlaku, baik lisan maupun tertulis serta mampu menjalankannya dan siap untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tata tertib dan lalai terhadap tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya”. Kemudian menurut Siagian dalam (Wau, Samalua W., 2021) bahwa “Disiplin adalah rasa hormat, kepatuhan, kepatuhan dan kepatutan terhadap aturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan mampu menerapkan sanksi dan menghindari penerimaan mereka ketikamelanggar tugas dan wewenang yang dikaitkan dengannya.”. Singodimejo dalam (Agussalim & Mappatempo, 2019) bahwa : “Disiplin adalah sikap kemauan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada disekitarnya”.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) Ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

- a) Sanksi untuk pelanggaran ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis, pengaduan tertulis.
 - b) Sanksi yang wajar atas pelanggaran seperti penundaan kenaikan gaji, pengurangan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
 - c) Sanksi atas pelanggaran berat seperti penurunan pangkat, pemecatan.
- Menurut Singodimejo dalam (Farida, 2022) sebagai berikut :
- a) Mematuhi aturan waktu, berdasarkan waktu masuk kerja, kembali bekerja dan istirahat, yang tepat waktu sesuai dengan aturan lembaga;
 - b) Ikuti aturan kantor, aturan berpakaian dan perilaku dasar di tempat kerja
 - c) Mengikuti aturan kerja

- d) Perhatikan peraturan lain, aturan tentang apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan oleh pegawai institusi.

2. Motivasi

Menurut (Asmini & Masyadi, 2022) "Pentingnya motivasi, karena motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, memisahkan dan menopang perilaku manusia. Untuk mau bekerja keras dan antusias untuk hasil yang memuaskan, motivasi bahkan lebih penting karena atasan mendistribusikan pekerjaan kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan baik dan mengintegrasikan tujuan yang diinginkan."

Indra dalam (Mansur, Suhairi, 2023) "Aplikasi Manajemen Perusahaan" mengemukakan: "Kata *motivation* dalam bahasa Inggris dan kata *motivation* sebenarnya berasal dari kata latin *Movere*. Kata *movere* dalam bahasa latin berarti menggerakkan dan dalam bahasa Indonesia berarti menggerakkan atau mendorong" Sedangkan menurut Siagian dalam (Aini et al., 2021) Mengemukakan "motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka dengan tulus mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis.". Malayu S.P Hasibuan dalam (Minarti, 2018) bahwa "otivasi kerja merupakan daya penggerak yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegrasi dalam segala hal untuk mencapai kepuasan."

Dengan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Ika, Putri, 2019) diantaranya yaitu :

- a) Prinsip keterlibatan, Untuk memotivasi kinerja, penting bagi pemimpin untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terlibat dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai.
- b) Prinsip komunikasi efektif, Pemimpin harus mengkomunikasikan segala hal yang terkait dengan tugas-tugas yang harus dilakukan dengan cara yang jelas dan mudah dipahami agar pegawai dapat lebih mudah terdorong untuk bekerja dengan semangat.
- c) Prinsip pengakuan kontribusi, Pemimpin harus mengakui bahwa bawahan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.
- d) Prinsip delegasi wewenang, Pemimpin yang memberikan wewenang kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dalam pekerjaannya akan membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- e) Prinsip memberikan perhatian, Pemimpin yang memberikan perhatian pada kebutuhan dan keinginan bawahannya akan memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

3. Kinerja Pegawai

Mangkuprawira dan Hubeis dalam (Asmini et al., 2022) menyebutkan bahwa "Performa karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang memengaruhi performa pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritual. Sementara itu, faktor ekstrinsik yang memengaruhi performa pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, penggantian, pengawasan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman, dan sejenisnya.". Sedangkan menurut Gibson dalam (Masyadi, 2018) menyatakan bahwa "Kinerja Individu adalah pondasi kesuksesan organisasi yang amat dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi, dorongan pribadi, harapan, dan evaluasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian prestasi kerja pribadi."

Rivai and Basri dalam (Adawiyah, 2018) menyatakan bahwa "kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau tim di dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan secara sah, sesuai dengan hukum, dan dengan menjunjung tinggi moral dan etika.". Wibowo dalam (Agussalim & Mappatempo, 2019) menyatakan bahwa "Performa memiliki arti yang sama dengan kinerja. Ada juga yang mendefinisikan performa sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Performa adalah manifestasi kemampuan seseorang dalam bentuk tindakan nyata. Performa merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Performa juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkret dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut."

Menurut Mangkunegara dalam (Asmini et al., 2022) terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realitas.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Dari deskripsi di atas tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaan itu dan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalannya.

METHOD, DATA, AND ANALYSIS

Penelitian ini menggunakan *Survey Explanatory*. Menurut Sugiyono dalam (Masyadi & Mansur, 2021) "*Survey explanatory* adalah suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis". Survey dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu

bagaimana disiplin pegawai, bagaimana kemampuan kerja pegawai serta bagaimana prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Soppeng pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng yang beralamat di Jalan Salotungo Watansoppeng.

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng sebanyak 56 orang pegawai negeri sipil (PNS).

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penentuan sampel *Probability Sampling* dengan Teknik *Sampling Jenuh* dengan mengambil populasi dari pegawai dalam Lingkup Kantor DPRD Kabupaten Soppeng yang hanya berjumlah 56 orang pegawai. Teknik *Sampling* ini dipakai apabila jumlah populasi relatif kecil.

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

1. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung di wilayah objek penelitian.
2. Dokumentasi/Library Research yakni mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian melalui arsip dengan membaca literatur-literatur atau telaah pustaka.
3. Teknik Questioner atau angket yakni membagikan daftar pertanyaan kepada responden yang telah dipilih untuk di isi sesuai dengan permasalahan yang di teliti.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Kualitatif yakni data yang tidak berbentuk angka-angka dan merupakan sumber informasi dalam penelitian ini, yang penulis peroleh dari instansi terkait dan dari responden lainnya .
2. Data Kuantitatif yakni data yang berbentuk angka-angka yang nantinya akan diolah dan analisis sesuai dengan metode analisis yang dipakai, sehingga dapat dilihat hasilnya.

Sedangkan sumber datanya adalah :

1. Data Primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari pengamatan dan penyebaran angket dengan para Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng
2. Data Sekunder adalah data yang penulis peroleh dari telaah pustaka, laporan-laporan yang sudah diolah, sebagai bahan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Regressi Berganda* yang dilanjutkan dengan analisis *Korelasi Berganda*. Selain itu, analisis ini juga dapat menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lainnya.

Regressi Berganda yang penulis pergunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y adalah Kinerja Pegawai
X1 adalah Variabel disiplin
X2 adalah Variabel Motivasi
b adalah koefisien regresi
a adalah Konstanta

Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel 7 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.872	2.785		2.827	.008
	Disiplin	.274	.269	.304	1.674	.044
	Motivasi	.342	.246	.148	.143	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 yakni hasil koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan interpretasi dari koefisien regresi yaitu sebagai berikut :

- bo = 7,872 yang diinterpretasikan sebagai berikut bahwa tanpa memperhitungkan variabel Disiplin kerja dan motivasi maka nilai Kinerja pegawai sebesar 7,872 (unit skala).
- b1 = 0,274 dimana dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,274 (unit skala).
- b2 = 0,342 dimana dapat diartikan bahwa apabila Motivasi ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,342 (unit skala).

Berdasarkan table 1, dapat diketahui bahwa :

- a. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 0,274 dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.
- b. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,342 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.

Dari hasil Regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien untuk variabel Disiplin kerja adalah sebesar 0,274, sedangkan nilai koefisien variabel Motivasi adalah sebesar 0,342, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.

3.3. Pembahasan

3.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 0,274 dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.

Hasil ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja karyawan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. "Semakin tinggi Disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja dan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3.3.2. Pengaruh Marketing Mix Terhadap Pendapatan Petani

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,342 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah faktor penting, sehingga motivasi harus menjadi perhatian bagi setiap instansi demi meningkatkan kinerja pegawainya. Motivasi merupakan hasrat yang berasal dari diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang akan melakukan tindakan atau pekerjaan demi mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan faktor yang mendeskripsikan bagaimana mendorong gairah dan hasrat pegawai agar dapat bekerja lebih maksimal dan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya demi mewujudkan tujuan organisasi atau instansi. Motivasi muncul akibat dari adanya kebutuhan seseorang, sehingga orang tersebut bertindak untuk mencapai dan memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerja pegawai

SIMPULAN

1. Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.
2. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.
3. Variabel Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor DPRD Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat

Referensi :

Adawiyah, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen Dan Akuntansi,"* 1(April), 1-10.

- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8, 92-106.
- Aini, S., Asmini, & Laodi, M. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liliriaja. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(1), 74-82. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/128>
- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17-24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Asmini, & Masyadi. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Misi Pasar Raya Soppeng. *Journal of Management & Business*, 5(2), 77-88.
- Farida, R. D. M. (2022). Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. *Jurnal Mirai*, 7(3), 523-534.
- Ika, Putri, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom. *Jurnal Ilmiah METANSI*, 2(April), 64-70.
- Mansur, Suhairi, D. P. N. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada toko bombay tekstil soppeng. *JURNAL METANSI*, 6(April), 31-40.
- Masyadi. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten Soppeng (Studi Kasus Dinas Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Soppeng) Tahun 2011-2015. *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen Dan Akuntansi"*, 1(April), 58-65.
- Masyadi, & Mansur. (2021). Pengaruh Modal Kerja dan Strategi Pemasaran Terhadap Pendapatan Petani Buah Naga Pada Desa Tottong Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 202-213.
- Minarti, A. (2018). Pengaruh Persepsi, Motivasi Dan Fasilitas Kampus Terhadap Minat Mahasiswa Studi Lanjut Ke Strata Dua (S2) Studi Pada Stie Lamappapoleonro Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen Dan Akuntansi"*, 1(2), 11-17.
- Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CAFÉ D ' MALAKA SOPPENG Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Café D ' malaka Soppeng . Penelitian ini dilakukan Di C. *Jurnal Metansi*, 5(April), 41-48.
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203-212.

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>