

Motivasi, Kedisiplinan, Etika dan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tamalate

Dharmawaty Djaharuddin¹, Arifuddin², Rusli Djunaid³, Muhammad Umar Data⁴, Rusni⁵
1,2,3,4,5 STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mendalami dan mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan dan etika terhadap kinerja pegawai aparatus sipil negara. Penelitian ini di lakukan pada Kantor Pemerintah Kecamatan Tamalate, Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tamalate dan Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tamalate yang berjumlah 77 orang. Karena jumlah populasi relatif sedikit, maka metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel . Metode pengumpulan data menggunakan metode survei yakni penggunaan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan bantuan software SPSS.23.00 untuk mengolah data. Ada beberapa pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini seperti uji uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, uji partial dan uji determinasi. Terdapat 4 hipotesis yang di uji kan dalam penelitian ini dan hasil yang diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan motivasi, kedisiplinan dan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keywords : Motivasi, kedisiplinan, etika, kinerja

Copyright (c) 2023 Dharmawaty Djaharuddin

✉ Corresponding author :

Email Address : Muhammad.tafsir@stiem-bongaya.ac.id

PENDAHULUAN

Pelayanan publik dewasa ini menjadi isu yang kian strategis karena kualitas kinerja birokrasi pelayanan publik memiliki implikasi luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Perbaikan kinerja pelayanan birokrasi di bidang ekonomi misalnya, akan mendorong terciptanya iklim kondusif bagi kegiatan usaha dan investasi, yang pada gilirannya akan membuka kesempatan kerja lebih luas. Secara politis, perbaikan kinerja pelayanan birokrasi akan berdampak tumbuhnya kepercayaan (trust), dan legitimasi terhadap pemerintah sehingga mendorong partisipasi masyarakat. Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu indikator terjadinya perubahan penyelenggaraan pemerintahan yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan dan mencapai hal tersebut maka kembali kepada bagaimana pegawai dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan tersebut. Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Rival & Basri dalam Kaswan (2012), "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut (Robbins dan Judge, 2008).

Kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri pegawai tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Setiap organisasi umumnya menginginkan agar pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis agar pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja dapat lebih ditingkatkan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009). Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik

Pemerintah memiliki pola perilaku yang wajib dijadikan sebagai pedoman atau kode etik berlaku bagi setiap aparaturnya (Fadjar *et al.* 2018). Etika dalam pemerintah harus ditimbulkan dengan berlandaskan pada paham dasar yang mencerminkan sistem yang hidup dalam masyarakat serta diwujudkan oleh setiap aparatur dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dalam kaitan dengan etika kerja dalam pemerintah hal yang terkait proses penyelenggaraan pemerintah adalah menyangkut pentingnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab mentaati berbagai ketentuan dan peraturan perundang-undangan, melaksanakan hubungan kerja yang baik, serta menciptakan hubungan kerja yang kondusif. Etika meliputi cara berbicara dan berperilaku yang sopan, cara berpakaian, cara duduk, cara menerima tamu dan melayani tamu yang baik, dan cara bertelepon . (Fadjar *et al.* 2018). Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah organisasi, hal tersebut dikarenakan setiap pegawai yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa dan sebagainya. (Kumorotomo, 2014).

Motivasi

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti "mengerahkan". (Davis & Newstroom, 2012) mendefinisikan motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi

dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja .

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap suatu aturan yang sifatnya in-personal untuk mempertahankan adanya suatu eksistensi daripada suatu organisasi. Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Seseorang yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kesadaran akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2010). Sutrisno (2010), menyatakan Disiplin adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Etika

Menurut Griffin & Ebert (2010) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis. Sedangkan menurut Bertens (2009) etika adalah cabang filsafat yang mempelajari baik buruknya perilaku manusia. Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan baik atau buruk yang dapat diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi. Etika sebenarnya lebih banyak bersangkutan dalam hubungan tingkah laku manusia.

Kode etik PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004. Menurut Pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah tersebut, kode etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Kode etik PNS wajib dilaksanakan oleh seluruh PNS di Indonesia. Dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004 ditegaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari, Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan Pemerintahan, dalam berorganisasi, terhadap diri sendiri dan terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya Rivai (2013).

METODOLOGI

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu, pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner untuk mengukur variabel motivasi, kedisiplinan dan etika

sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat, kemudian menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh motivasi, kedisiplinan dan etika terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tamalate. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tamalate dan Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tamalate yang berjumlah 77 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena jumlah populasi relatif sedikit, maka metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Erlina dan Mulyani, 2007). Metode pengumpulan data menggunakan metode survei yakni penggunaan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner.

Tabel. 1. Hasil Uji Validasi Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	19.9610	3.064	.414	.848
Motivasi 2	19.9481	3.076	.424	.844
Motivasi 3	19.9610	2.880	.680	.788
Motivasi 4	19.9610	2.880	.750	.776
Motivasi 5	19.9481	2.866	.724	.780
Motivasi 6	19.9610	2.906	.727	.781

Tabel. 2. Hasil Uji Validasi Kedisiplinan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kedisiplinan 1	28.6364	6.734	.382	.865
Kedisiplinan 2	28.6104	6.530	.396	.865
Kedisiplinan 3	28.6234	6.501	.391	.866
Kedisiplinan 4	28.5195	6.227	.493	.856
Kedisiplinan 5	28.4805	5.437	.770	.823
Kedisiplinan 6	28.4675	5.331	.803	.819
Kedisiplinan 7	28.4545	5.251	.825	.815
Kedisiplinan 8	28.4805	5.358	.761	.824

Tabel. 3. Hasil Uji Validasi Etika

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Etika 1	27.7273	4.201	.720	.940
Etika 2	27.7403	4.195	.679	.943
Etika 3	27.6883	3.981	.740	.940
Etika 4	27.7273	4.069	.833	.933
Etika 5	27.7403	3.958	.875	.930
Etika 6	27.7143	3.944	.875	.930
Etika 7	27.7013	4.054	.837	.933
Etika 8	27.6883	4.007	.816	.934

Tabel. 4. Hasil Uji Validasi Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	28.3636	4.156	.588	.828
Kinerja 2	28.3117	3.981	.652	.820
Kinerja 3	28.3506	4.310	.583	.830
Kinerja 4	28.3377	4.095	.632	.823
Kinerja 5	28.3247	4.091	.606	.826
Kinerja 6	28.4026	4.217	.652	.822
Kinerja 7	28.2597	4.300	.425	.850
Kinerja 8	28.2857	4.128	.566	.831

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh hasil pengujian instrumen dari setiap pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai validitas (r_{hitung}) lebih besar dari 0,2213 (r_{tabel}) dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Tabel 5. Hasil Analisis Instrumen Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas	Keputusan
Motivasi	0,831	0,6	Reliabel
Kedisiplinan	0,861	0,6	Reliabel
Etika	0,943	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,847	0,6	Reliabel

Uji Partial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah 1,664 (dengan melihat t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05).

Tabel 6. Hasil Uji Partial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.927	2.408		.800	.426
	Motivasi	.510	.089	.448	5.746	.000
	Kedisiplinan	.208	.060	.248	3.483	.001
	Etika	.362	.075	.359	4.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,927 + 0,510X_1 + 0,208X_2 + 0,362X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 1,927 menunjukkan konstan, di mana jika nilai variabel Independen diasumsikan sama dengan nol, maka diperoleh nilai Kinerja (Y) = 1,927.
- b. Koefisien X_1 (b_1) = 0,510, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,510. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi searah dengan kinerja pegawai, motivasi makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.
- c. Koefisien X_2 (b_2) = 0,208, menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel kedisiplinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,208. Hal ini juga menunjukkan bahwa kedisiplinan searah dengan kinerja pegawai, kedisiplinan makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.
- d. Koefisien X_3 (b_3) = 0,362, menunjukkan bahwa variabel etika (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel etika ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,362. Hal ini juga menunjukkan bahwa etika searah dengan kinerja pegawai, etika makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinansi (R²) atau R-Square digunakan untuk melihat berapa besar variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain koefisien determinansi digunakan untuk mengukur variabel independent motivasi, kedisiplinan dan etika menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Tabel 7. Koefisien Determinansi

Model Summary			
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	1.28711

a. Predictors: (Constant), Etika, Kedisiplinan, Motivasi

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner pada pegawai Kecamatan Tamalate Kota Makassar mengenai variabel motivasi sebagaimana yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa secara umum berada pada kategori baik/tinggi dengan rata-rata skor

jawaban setiap butir pernyataan 3,99. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan motivasi mendapat penilaian baik diharapkan untuk dipertahankan.

Nilai skor tertinggi pada pernyataan "Pekerjaan saya menantang secara mental" dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 4,00 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa motivasi akan meningkat jika mendapatkan pekerjaan yang menantang.

Nilai skor terendah pada pernyataan "Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini" dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,99 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa motivasi dalam hal ini hal gaji cukup baik namun yang menjadi keluhan pegawai yaitu TPP (Tunjangan Tambahan Penghasilan) yang sangat lama diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,510, nilai positif menunjukkan bahwa motivasi searah dengan kinerja pegawai, bila pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Nilai t_{hitung} 5,746 signifikan sebesar 0,000 artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan menunjukkan jika motivasi ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,448 yang paling besar diantara variabel lainnya yaitu kedisiplinan dan etika.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wahab (2012) "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar" Secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa orang termotivasi melakukan pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan yang terdiri dari 5 jenjang kebutuhan (hierarchy of needs) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Orang termotivasi melakukan pekerjaan terutama untuk memenuhi kebutuhan fisiologis kemudian mengarah kepada kebutuhan yang lebih tinggi.

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat dan disiplin merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan produktivitas. Hasibuan (2005) menyatakan, motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, hasil tersebut di lapangan memperkuat secara empiris/teori pernyataan dikemukakan oleh Mangkunegara dan Munandar. Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Sedangkan Munandar (2001) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja, artinya orang yang mempunyai motivasi tinggi

cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah

Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Selanjutnya jika kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai berupa sikap dan perilaku agar taat, patuh, dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan sukarela atau dengan senang hati demi menjaga ketentraman, keteraturan dan ketertiban bagi organisasi, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner pada pegawai Kecamatan Tamalate Kota Makassar mengenai variabel kedisiplinan sebagaimana yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa secara umum berada pada kategori baik/tinggi dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan 4,08. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan kedisiplinan mendapat penilaian baik diharapkan untuk dipertahankan.

Nilai skor tertinggi pada pernyataan "Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan" dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 4,16 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa kedisiplinan harus di optimalkan dengan pemberian sanksi jika melakukan pelanggaran.

Nilai skor terendah pada pernyataan "Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab" dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,97 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa kedisiplinan dalam mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab walaupun memiliki nilai kategori baik namun sebaiknya ditingkatkan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,208, nilai positif menunjukkan bahwa kedisiplinan searah dengan kinerja pegawai, bila pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Nilai t_{hitung} 3,483 signifikan sebesar 0,001 artinya kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan menunjukkan jika kedisiplinan ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sugiman (2006) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo". Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja pegawai

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku

pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Menurut pernyataan Sinungan (2007:148) “disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja”. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Hubungan Etika Terhadap Kinerja Pegawai

Pemerintah memiliki pola perilaku yang wajib dijadikan sebagai pedoman atau kode etik berlaku bagi setiap aparaturnya. Etika dalam pemerintah harus ditimbulkan dengan berlandaskan pada paham dasar yang mencerminkan sistem yang hidup dalam masyarakat serta diwujudkan oleh setiap aparatur dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dalam kaitan dengan etika kerja dalam pemerintah hal yang terkait proses penyelenggaraan pemerintah adalah menyangkut pentingnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab mentaati berbagai ketentuan dan peraturan perundang-undangan, melaksanakan hubungan kerja yang baik, serta menciptakan hubungan kerja yang kondusif.

Etika sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai disuatu organisasi / instansi. Karena jika tanpa etika dalam dunia pekerjaan akan terasa sekali dampaknya pada pegawai. Etika perlu dikembangkan terutama dalam birokrasi pemerintahan, yang mana apabila diterapkan dalam pelaksanaannya akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga memiliki sikap yang bertanggung jawab, disiplin waktu sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner pada pegawai Kecamatan Tamalate Kota Makassar mengenai variabel etika sebagaimana yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa secara umum berada pada kategori baik/tinggi dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan 3,96. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan etika mendapat penilaian baik diharapkan untuk dipertahankan.

Nilai skor tertinggi pada pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan” dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,99 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa etika pekerjaan dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan sangat penting karena bisa berdampak ke pelanggaran hukum.

Nilai skor terendah pada pernyataan “Saya berusaha untuk hemat dalam mempergunakan peralatan kantor” dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,97 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa etika dalam mempergunakan peralatan kantor secara hemat masih perlu diperhatikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,362, nilai positif menunjukkan bahwa etika searah dengan kinerja pegawai, bila pegawai memiliki etika yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

pegawai begitupun sebaliknya. Nilai t_{hitung} 4,835 signifikan sebesar 0,000 artinya etika secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan menunjukkan jika etika ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah organisasi, hal tersebut dikarenakan setiap pegawai yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa dan sebagainya. (Kumorotomo, 2014). Ini juga diperkuat dari penelitian sebelumnya, Maharani, (2016) dalam studi tentang Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang menyatakan bahwa etika berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti mengenai hubungan etika kerja dengan kinerja yaitu dilakukan oleh Akil Hari Yansyah (2016) Ni Wayan Widnyani dan I Wayan Suartina (2021) menyatakan bahwa Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tamalate
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tamalate
3. Etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tamalate
4. Secara simultan motivasi, kedisiplinan dan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tamalate

Referensi :

- Bernardin, H.J., & Russel, J.E.A. (1998). Human Resource Management 2 nd Edition An Experiential Approach. Singapore: McGraw-Hill
- Bertens, K. 2001. Etika. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, Keith. Newstrom, John. (2008). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Elvino Bonaparte do Rêgo¹, Wayan Gede Supartha², Ni Nyoman Kerti Yasa³ (2017) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Volume. 06 . NO. 11 . Tahun 2017
- Fadjar Ansory, H Al Indrasari, Meithiana. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Griffin, Ricky W. Dan Ronald J. Ebert, (2010). Business, 8th Edition, Pearson International Edition, New Jersey, Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Haryani. 2010. Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arisamandiri Pratama. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 13(1): h:40-45.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2012. Etika Administrasi Negara. Cetakan II. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja

Rosdakarya. Bandung.

Rivai Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group

Tafsir, Muhammad (2019). (Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap SEIKO: Journal of Management & Business 2 (2), 113-130

Zainuri Ahmad. 2011. Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kjks/Ujks Koperasi Kab. Pati). (Semarang: IAIN Walisongo,)