

Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Nurdin Yusuf^{*1}, Andi Nur Fadillah², Rizal³, Muh. Rais⁴

^{1,2,3,4}STIE Pelita Buana Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Teknik kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simultan variabel motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t > \alpha$ ($0,306 > 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,001 < 0,05$).

Kata kunci: Motivasi; Kedisiplinan Kerja; Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2023 **Nurdin Yusuf**

✉ Corresponding author :

Email Address : nurdinyusuf81@gmail.com

PENDAHULUAN

Pegawai dalam sebuah organisasi, baik swasta maupun negeri mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan suatu tujuan, sekaligus menjadi penggerak dan penentu arah suatu organisasi (Susanto, 2019). Agar dapat memperlihatkan pola kerja yang sistematis, terstruktur dan terprogram, maka perlu adanya peningkatan sumber daya manusia yang optimal (Effendi & Yogie, 2019). Untuk dapat menunjang tugas kedinasan ini sangat tergantung dari, motivasi dan kedisiplinan kerja para pegawai (Abduh dkk, 2023). Faktor-faktor tersebut sangat penting dimiliki oleh setiap orang pegawai dalam menjalankan aktifitas kedinasannya untuk meningkatkan kinerja atau produktifitas kerjanya (Karim dkk, 2022). Semakin berkembangnya teknologi, menuntut sumber daya yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan fungsinya baik dalam individual maupun organisasional (Farisi dkk, 2020). Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat

external maupun yang bersifat internal (Daga dkk, 2022). Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu (Asrianto & Sukmawati, 2022). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi setiap pegawai dapat bekerja dengan optimal dan mungkin memberikan dampak positif terhadap diri sendiri dan lingkungan disekitarnya (Hasniati dkk, 2023). Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari motivasi yang dimiliki oleh pegawai-pegawai perusahaan tersebut (Mardjuni dkk, 2022). Selain motivasi, kedisiplinan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan agar setiap pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ada guna untuk mengurangi resiko-resiko dalam perusahaan (Pahmi dkk, 2022).

Kedisiplinan adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi dan digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manajer (Maddatuang dkk, 2021). Dalam mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada parakaryawan. Kedisiplinan setiap karyawan itu sendiri erat kaitnya dengan dengan sikap pimpinan atau atasan serta cara seorang pemimpin memberlakukan pegawainya (Hustia, 2020). Karena ketegasan dari seseorang atasan terhadap bawahan akan membuat setiap karyawan mentaati peraturan pada perusahaan (Kusumayanti dkk, 2020). tersebut yang mungkin juga dapat mempengaruhi pegawai-pegawai yang lainnya dan setiap yang dikerjakannya lebih efektif dan efisien (Rahim dkk, 2022). Faktor-faktor seperti motivasi dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja memungkinkan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Karim dkk, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Wahyuni dkk, 2022). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Karim dkk, 2022). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Jailani, 2020). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Esthi & Marwah, 2020). Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja Pegawai. Sejalan dengan pengamatan kami khususnya di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan bahwa masalah Motivasi dan kedisiplinan sangatlah dibutuhkan bagi Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan guna untuk meningkatkan pengetahuan serta meningkatkan kinerja pegawai.

METHODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah (136 orang). Pegawai Pada Kantor Dinas sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dari pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan

populasi. Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Dari penertian diatas agar memudahkan penelitian, penulis menetapkan sifat-sifat dan kerakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Metode untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan adalah teknik slovin dengan jumlah populasi yang telah diketahui. Rumusnya antara lain sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan 10%

Jika dihitung dengan menggunakan rumus diatas, maka jumlah sampel adalah sebagai brikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{136}{1 + 136(10)^2}$$

$$n = \frac{136}{1 + 136(0,1)^2} \frac{136}{1 + 1,12}$$

$$n = \frac{136}{2,12}$$

$$n = 64,150$$

Setelah dihitung dengan rumus slovin diatas, adapun nilai n (jumlah sampel) maka jumlah sampel pada penelitian kali ini sebanyak 64 sampel. Penelitian ini metode yang peneliti gunakan yakni metode analisis kuantitatif, Karena dengan metode peneliti dengan memperoleh informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, lalu diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan. Analisi data ini bertujuan untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Terkait hasil dari penelitian yang telah diteliti kemudian diolah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 64 responden, dimana responden merupakan Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun metode pengambilan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik kuisisioner atau biasa disebut dengan angket yang dinilai melalui skala likert kemudian output dari kuisisioner tersebut diolah menggunakan aplikasi SPSS 25.0 windows 10. Sebelum jauh membahas hasil dari pengolahan data dari SPSS, alangkah baiknya kita terlebih dahulu mengetahui karakteristik dari objek (responden) pada penlitian ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	29	45.3	45.3	45.3
	Perempuan	35	54.7	54.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber data: SPSS 25.0

Tabel 2. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	15	23.4	23.4	23.4
	26-35 tahun	17	26.6	26.6	50.0
	36-45 tahun	23	35.9	35.9	85.9
	>46 tahun	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber Data: SPSS 25.0

Tabel 3. Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat	12	18.8	18.8	18.8
	Diploma 3 (D3)	20	31.3	31.3	50.0
	Sarjana (S1)	23	35.9	35.9	85.9
	Magister (S2)	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber data: SPSS 25.0

Tabel 4. Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	15	23.4	23.4	23.4
	2-5 tahun	18	28.1	28.1	51.6
	6-10 tahun	20	31.3	31.3	82.8
	>10 tahun	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber data: SPSS 25.0

Pengujian validitas dalam penelitian ini diuji dengan cara mengkorelasikan skor dari setiap butir-butir pernyataan yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis (0,246) maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

Tabel 5. Uji validitas Variabel Motivasi

Pelatihan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,506	0,246	Valid
P2	0,858	0,246	Valid
P3	0,826	0,246	Valid
P4	0,874	0,246	Valid
P5	0,721	0,246	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan secara simultan, Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian pada tiap-tiap variabel. Motivasi adalah memberikan daya penggerak yang menciptakan keinginan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena Karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significance} (0,306)$ yang berarti H_0 ditolak.

hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Muhamad Ekhsan (2019) dalam penelitiannya tentang Pengaruh motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa terdapat penelitian ini diperoleh hasil bahwa Berdasarkan pengujian Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikan t yang diatas 5% (0.05) yaitu 0.080 yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa motivasi belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Kedisiplinan kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan pegawai yang menjunjung tinggi disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan

peraturan yang berlaku dalam organisasi dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Dalam penelitian ini Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai karena taraf nyata $(0,05) < \text{Significance} (0,001)$ yang berarti H_0 diterima. Disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai dimana mencerminkan rasa hormat atau patuh pada aturan-aturan sebuah organisasi yang keluar dari dalam diri seorang pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut bisa menyesuaikan diri baik itu secara sukarela maupun mengikuti aturan-aturan atau ketetapan-ketetapan perusahaan yang sudah disahkan. Melihat Penelitian yang dilakukan oleh Mawar Sari Fatkhathul Masruroh 2018 dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang, yang menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai karena taraf nyata $(0,05) < \text{Significance} (0,000)$ yang berarti H_0 diterima.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisis dalam pembahasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa: (1) Motivasi secara statistic berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significance} (0,306)$. (2) Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan taraf nyata $(0,05) < \text{Significance} (0,001)$. (3) Motivasi dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan taraf nyata $(0,05) < \text{Significance} (0,000)$.

Referensi

- Abduh, T., Remmang, H., Palisuri, P., & Karim, A. (2023). Leadership Model and Work Motivation of Employees Research and Development Planning Agency for Regional South Sulawesi Province. *target*, 95(146.22), 154. DOI: 10.47191/jefms/v6-i1-23.
- Asrianto, A., & Sukmawati, S. (2022). Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Telur Ayam Ras PT. Jaya Perkasa di Desa Dampang Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 376-384.
- Daga, R., Yola, L., & Kessi, A. M. P. (2022). The Influence of Social Distancing Large Scale to Sustainability Micro Small and Medium Enterpries. In *Sustainable Architecture and Building Environment: Proceedings of ICSDEMS 2020* (pp. 43-50). Springer Singapore.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jailani, R. W. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Elang Perkasa Motor Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 334-345.
- Karim, A. A. K., Jumarding, A., & Ahmad, A. (2022). The Role of Zakat in National Economic Transformation through Regional Economic Growth in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 8(2), 75-98.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Maddatuang, B., Syukur, A., & Karim 3rd, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic at Enrekang Regency. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2).
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192. <https://doi.org/10.33373/bening.v7i2.2445>
- Pahmi, P., Hidayatullah, R., Busman, B., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 21-30.
- Rahim, S., Wahyuni, N., Anzhari, A. M., & Karim, A. (2022). Determination Of Audit Quality: Auditor Gender Stereotype Study In South Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 569-586.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Jakarta Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>