

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA PASAPA KABUPATEN MAMUJU TENGAH

Ririn Gustina, Azhary Ismail, Amiruddin
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

riringustina08@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pasapa Kabupaten Mamuju Tengah. Dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Adapun Metode sampel yang digunakan adalah Total Sampling. Artinya, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 18 orang. Hasil analisis uji t (parsial) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil uji f, (simultan) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan atau Bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Menurut Sedarmayanti (2017:4) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau pegawai yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap pengaruh disiplin kerja, salah satu faktor tersebut dan hal yang harus dimiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno dalam (Hartoyo & Arsyad, 2021) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang ada disekitarnya.

Selain disiplin kerja, Motivasi merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan agar setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan. Motivasi dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Rutinitas pekerjaan membuat pegawai menjadi jenuh dan bosan, hal seperti itu pasti dialami oleh semua orang yang bekerja dimanapun dia berada. Motivasi ini menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Robbins and Counter dalam (Nurharyati, 2020). Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Rendahnya motivasi pegawai di Desa Pasapa Kabupaten Mamuju Tengah, dapat terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Menurunnya kinerja pegawai berarti menurunkan pelayanan yang berdampak pada citra instansi yang kurang baik. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada kantor Desa, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Wahyuni et al., 2022). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Purnamasari & Suharto, 2021). motivasi mengacu kepada

suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Kantor Desa Pasapa membuat peraturan-peraturan serta tata tertib mengenai disiplin Kerja dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Peraturan-peraturan tersebut biasanya dituangkan secara tertulis dan diberitahukan kepada setiap pegawai untuk dapat mentaati dan berkewajiban melaksanakan peraturan-peraturan tersebut. Namun setiap perencanaan tidak selalu sesuai dengan praktiknya, Ada beberapa persoalan yang terkait dengan disiplin kerja dan motivasi Kinerja pegawai. Diantaranya, ketepatan waktu pada saat datang bekerja dan pulang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, keseragaman pakaian yang harus digunakan pada setiap hari tertentu, sering dilanggar dengan menggunakan pakaian bebas, dan banyak pegawai yang tidak ikut melaksanakan apel pagi. Sehingga, ini menjadi persoalan di Kantor Desa Pasapa.

Peningkatan kinerja pegawai memberikan dampak positif dalam Pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja pegawai yang baik adalah tidak mudah karena kinerja pegawai dapat tercipta. Sehubungan dengan hal itu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pasapa Kabupaten Mamuju Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan metode regresi linier berganda, adapun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu (disturbance error)

langkah selanjutnya untuk penyelesaian data maka terlebih dahulu dilakukan uji :

- a. Uji validitas
- b. Uji realibilitas
- c. Uji T (parsial)
- d. Uji F (simultan)

Dengan menggunakan teknik pengumpulan data Menggunakan kuesioner, dalam melakukan pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner pada setiap pengunjung yang datang saat peneliti melakukan pengambilan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini penulis akan memberikan dan memaparkan interpretasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pasapa Kabupaten Mamuju Tengah.

1. Uji Validitas

Disiplin Kerja (X1)	r-hitung	r-tabel	keterangan
X1.1	0,848	0,468	Valid
X1.2	0,854	0,468	Valid
X1.3	0,854	0,468	Valid
X1.4	0,950	0,468	Valid
X1.5	0,822	0,468	Valid

Gambar 1 uji Validitas X1

Motivasi (X2)	r-hitung	r-tabel	keterangan
X2.1	0,765	0,468	Valid
X2.2	0,882	0,468	Valid
X2.3	0,884	0,468	Valid
X2.4	0,880	0,468	Valid
X2.5	0,877	0,468	Valid

Gambar 2 uji validitas X2

Kinerja Pegawai (Y)	r-hitung	r-tabel	keterangan
Y.1	0,795	0,468	Valid
Y.2	0,867	0,468	Valid
Y.3	0,867	0,468	Valid
Y.4	0,637	0,468	Valid
Y.5	0,912	0,468	Valid
Y.6	0,936	0,468	Valid



Gambar 3 uji validitas Y

Dari tabel 4.5, 4.6 dan 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa, instrumen dalam penelitian ini dikatakan valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tingkat signifikan dari nilai r tabel yaitu 5% ($p=0,05$) dicari dengan menggunakan jumlah responden dalam penelitian ini (N). jumlah responden yaitu (N)=18, dan untuk derajat kebebasannya (degree of freedom) adalah $N-2$ maka, $df = (N) 18-2 = 16$. Nilai dari r tabel yaitu sebesar 0,468 dari $df = 16$ dan $p = 0,05$ (5%). Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari semua butir pernyataan kuesioner baik itu variabel X1 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi) maupun variabel Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Titik kritis
Motivasi (X1)	0,910	0,60
Disiplin Kerja (X2)	0,879	0,60
Kinerja pegawai (Y)	0,907	0,60

Dari tabel di atas variabel x1,x2 dan Y dapat dinyatakan bahwa hasil dari data penelitian pada ketiga variabel adalah reliabel. Ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *cronbach,s alpha*, dimana pada setiap hasil menunjukkan bahwa nilai *cronbach,s alpha* pada tiap butir pernyataan lebih besar dari pada 0,60.

3. Uji parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.011	2.474		1.621	.124
	Disiplin Kerja	1.034	.103	.928	10.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari dari output diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan dan penagruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($10.000 > 2,131$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.538	2.102		2.635	.018
	Motivasi	.970	.088	.940	11.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($11.051 > 2,131$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

4. Uji simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.754	2	39.877	58.377	.000 ^b
	Residual	10.246	15	.683		
	Total	90.000	17			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi

Berdasarkan output diatas nilai signifikan untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan (Bersama-sama) terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $58,377 > F$ tabel 3,63. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pasapa Kabupaten Mamuju Tengah.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.871	.826

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Dapat dilihat dari hasil diatas yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, yang dimana nilai korelasi (R) sebesar 0,941. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,886 yang mengandung pengertian bahwa besarnya kontribusi antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 88,6%. Dengan demikian nilai tersebut menunjukkan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi sedangkan sisanya bisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 11,4 %.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pasapa Kabupaten Mamuju Tengah. Hal ini bermakna jika pegawai merasa termotivasi untuk bekerja dan meningkatnya disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan turut meningkat. Kinerja yang baik tentu akan berdampak kenapa produktivitas serta kinerja organisasi. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, tidak ada pelaku bisnis dari sektor manapun yang menginginkan kinerjanya menurun. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Organisasi apapun namanya, dan jenisnya harus memiliki pegawai yang berkemampuan kerja dan bermotivasi yang baik, karena dengan kemampuan kerja yang baik maka pekerjaan-pekerjaan yang ada di Kantor akan terselesaikan dengan baik dan target organisasi akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. Universitas Negri Jakarta, 75.
- Carcia, M. S. M., Transilvanus, V. E., & Ley, M. Y. (2023). Maria Silvana M. Carcia ,. 10(1), 62–78.
- Dadang Suparman, R. H. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Desa Bantarsari Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 1–20. <https://Journal.Stiepasim.Ac.Id/Index.Php/Jmm/Issue/View/23>
- Daga, R., Hamu, M. H. A., & Nugrawa. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Seiko: *Journal Of Management & ...*,4(2),510512. <https://Doi.Org/10.37531/Sejaman.V4i2.1200>
- Desi, A. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Balai Desa Rowosari Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang Skripsi.
- Elsa, E. (2023). Analisis Rasio Keuangan Metode Rbbr Dalam Mengukur Tingkat Kesehatan Bank Pada Bank Umum Syariah (Bus) Periode 2013-2020. *Jaakfe Untan (Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)*, 12(3),250. <https://Doi.Org/10.26418/Jaakfe.V12i3.69370>
- Eva Khadijah, & Dhea Afifah. (2022). Bank Soundness Level Analysis Using Method Risk-Based Bank Rating (Rbbr) At Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Period 2018-2020. *International Journal Management And Economic*, 1(2), 39–48. <https://Doi.Org/10.56127/Jaemb.V1i2.153>
- Hartoyo, & Arsyad. (2021). *Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*. *Jurnal Penkomi:Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 4(1), 1–17.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://Doi.Org/10.31294/Widyacipta.V5i1.8838>
- Ilma Rizka, L. S. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Desa Wayau Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 6, 359–370.

- Ismawati, I., Kurniasih, W., & Purwadinata, S. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat). Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen,2(2),213222.<https://doi.org/10.58406/Samalewa.V2i2.1023>
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V5i1.10195>
- Michael Page, I. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sawitindo Jambi Skripsi.
- Nurharyati, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertasmaya Kabupaten Indramayu. Buletin Bisnis & Manajemen, 06(02), 142–150. <http://www.nber.org/papers/W16019>
- Oktaviantari, N. P. E., Damiati, D., & Suriani, N. M. (2019). Potensi Wisata Alam Air Terjun Kuning Sebagai Daya Tarik Wisata Alam Di Kawasan Desa Taman Bali, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Jurnal Bosoparis: Pendidikan Kesejahteraan Keluarga, 10(2), 136. <https://doi.org/10.23887/Jjpkk.V10i2.22142>
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperusahaan. Iqtishadequity Jurnal Manajemen, 3(1), 187. <https://doi.org/10.51804/Iej.V3i1.928>
- Putri, L. W., & Ningtyas, M. N. (2023). Financial Performance Of Bank Syariah Indonesia Before And After Merger. Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.36636/Dialektika.V8i1.1309>
- Rahayu, E. D., Gayatri, I. A. M. E. M., & Ariska, Y. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu. Jurnal Multidisiplin Dehasen (Mude), 2(1), 29- 42.<https://doi.org/10.37676/Mude.V2i1.3599>
- Romadhoni, Widodo, & Soesantoro. (2002). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Kamongan Kabupaten Lamongan. 3(05), 422–432.
- Suci, M., & Ismiyati. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Tata Ruang