

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Tri Kamsir¹, Ramlawati²

¹Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, ²Universitas Muslim Indonesia
Email: ramlawati.rahim@yahoo.com

Abstract

This study aims to test, analyze and find out: 1) Does motivation affect performance; 2) Does work discipline affect performance; and 3) Whether motivation and work discipline simultaneously influence performance. The design in this study uses quantitative research methods, the population as well as the sample reaches 50 people. Methods of data collection using interviews, observation and literature study. This research was analyzed using quantitative techniques with the help of SPSS 26 software. The conclusions in this study are: 1) Motivation has an effect on performance; 2) Work discipline has an effect on performance and 3) Motivation and work discipline have a simultaneous effect on the performance of the employees of the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Pangkajene dan Kepulauan.

Keywords: *Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis dan mengetahui : 1) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja; 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja; dan 3) Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, populasi sekaligus sampel mencapai 50 orang. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi pustaka. Penelitian ini dianalisis dengan teknik kuantitatif dengan bantuan software SPSS 26. Kesimpulan dalam penelitian ini yakni : 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja; 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan 3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai*

Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia
Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938
Email: manor@unifa.ac.id
OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu Negara terbesar didunia dalam hal ini jumlah penduduk dan luas wilayah maupun keragaman wilayah, dalam konteks pembangunan nasional memerlukan strategi tersendiri dalam mengelola dan membangun bangsa dan Negara ini menuju pencapaian tujuan pembangunan nasional menuju masyarakat yang sejahtera secara berkeadilan, merata dan berkelanjutan. Hal tersebut sebagaimana yang tertuang dalam Garis - Garis Besar Haluan Negara bahwa negara bertanggung jawab sepenuhnya untuk kemakmuran rakyat. Pembangunan nasional harus dilaksanakan secara merata diseluruh wilayah Indonesia, bersama seluruh tingkat pemerintah pusat dan pemerintahan daerah dengan cara yang lebih terpadu, efisien, efektif, serta memberikan manfaat yang sebesar - besarnya bagi seluruh masyarakat. Salah satu perwujudan pembangunan nasional tersebut adalah pelaksanaan pembangunan infrastruktur yang disiapkan secara lebih cerdas, terencana dan terpadu sesuai dengan kaidah pembangunan berkelanjutan. Pendayagunaan sumber daya yang lebih optimal diharapkan mampu mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dan pemerataan pembangunan di berbagai daerah, penciptaan lapangan kerja dan penanggulangan kemiskinan.

Untuk mewujudkan hal tersebut perlu disiapkan program perencanaan infrastruktur yang dapat mendukung kebutuhan ekonomi, sosial, lingkungan serta budaya secara lebih dalam dan menyeluruh. Disamping ini semua, proses pendidikan sangatlah berpotensi untuk mengembangkan kesadaran atas tanggung jawab setiap warga negara terhadap kelanjutan hidupnya bukan saja terhadap lingkungan masyarakat dan negara, juga terhadap umat manusia. Dan disinilah manajemen sumber daya manusia lahir sebagai akomodatif untuk menjawab persoalan kehidupan organisasi itu sendiri dalam pelaksanaannya manusia sebagai sumber daya yang sangat diperlukan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi dan disiplin untuk bekerja lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan berkuantitas. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan pemerintahan baik dipusat

maupun daerah. Selain itu, perlu diperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin kerjadan motivasi, yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing pegawai. Pemimpin harus memastikan bahwa kinerja bawahan dihargai dengan sepiantasnya, dan bukan sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerjanya.

Tidak hanya Motivasi yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (Davis dan Newstrom, 1985:87). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan.

Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)

Untuk itu, dengan uraian singkat diatas, memotivasi penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Robins (2009:214) menyatakan bahwa secara hierarki dan kronologi menurut Maslow, kebutuhan manusia berada pada tingkat pertama, yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan ini terpenuhi atau terpuaskan, barulah menginjak pada kebutuhan kedua atau lebih tinggi yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses seperti ini berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima (aktualisasi diri). Proses tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan – kebutuhan itu saling tergantung dan saling menopang satu sama lainnya.

2. Disiplin Kerja

Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan

perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Bagi Beach (dalam Siagian, 2002), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

3. Kinerja

Gorden dalam Safar (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dalam memperoleh kinerja yang baik, banyak hal yang dapat mempengaruhi karyawan. Berbagai faktor tersebut di antaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan juga lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Rusel *et al* (2000) dalam Mandar (2011:50) kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak - pihak tertentu untuk
Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)

mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan visi dan misi diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative atas kebijakan operasional yang ditetapkan sebelumnya.

METODELOGI PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiono (2015) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dengan jumlah Pegawai yaitu 50 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu penentuan sampel sama dengan total populasi (Arikunto,2000:45).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Gambar 1
Hasil Regersi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient β | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|-------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1,271 | ,494 | | 2,576 | ,013 | | |
| 1 Motivasi | ,481 | ,070 | ,686 | 6,842 | ,000 | ,997 | 1,003 |
| Disiplin Kerja | ,205 | ,100 | ,206 | 2,057 | ,045 | ,997 | 1,003 |

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 1,271, dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas (motivasi dan disiplin) memperoleh nilai t -hitung > t -table (1,678), demikian juga nilai signifikansi masing - masing variabel bebas memperoleh nilai signifikansi $\leq 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 1,271 + 0,481X_1 + 0,205X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,271

menyatakan bahwa jika variabel independen motivasi dan disiplin kerja tidak ada, maka kinerja pegawai hanya ada sebesar 1,271 satuan.

2. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,481 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi pegawai, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,205 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor disiplin pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai.

2. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi sehingga nilai signifikansinya 0,05.

Gambar 2
Hasil Uji t

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|----------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1,271 | ,494 | | 2,576 | ,013 | | |
| 1 Motivasi | ,481 | ,070 | ,686 | 6,842 | ,000 | ,997 | 1,003 |
| Disiplin Kerja | ,205 | ,100 | ,206 | 2,057 | ,045 | ,997 | 1,003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Output SPSS(2020) Lampiran 10

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independen motivasi, disiplin dan kepuasan secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara melihat t– hitung>t–table (1,678) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,481 kemudian nilai t–hitung sebesar $6,842 > t\text{-tabel} 1,678$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dengan demikian hipotesis pertama

Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)

dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Hasil pengujian terhadap variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,205 kemudian nilai t–hitung sebesar $2,057 > t\text{-table} 1,687$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,045 < 0,005$ Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

3. Uji F

Gambar 3
Hasil Uji f

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 3,019 | 2 | 1,510 | 26,352 | ,000 ^b |
| 1 Residual | 2,693 | 47 | ,057 | | |
| Total | 5,712 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS(2020) Lampiran 10

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh senilai $26,35 > F\text{ table} 3,20$ dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel independen motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sehingga hipotesis ketiga dapat diterima kebenarannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dijelaskan oleh peneliti yang sebelumnya telah melewati proses hasil analisis dan interpretasi dapat disampaikan sebagai berikut ini:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 48,1%, setiap terjadi kenaikan motivasi pegawai, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan

Kepulauan. Disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 20,5 %. bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi pegawai, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai.

3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja sebesar 52,9 %, sedangkan sisanya 47,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan.Melayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlambang, Susatyo, 2014. *Pengantar Manajemen*. Penerbit: Gosyeng Publising. Yogyakarta
- MangkuNegara, Prabu Anwar, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama Bandung.
- Nawawi Hadari, dan Hadari Martini M. 2012. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Penerbit: Gadjah Mada University Pres. Yogyakarta
- Nurun Nabi, Md., Monirul Islam, Tanvir

- Mahady Dip, and Md. Abdullah Al Hossain, 2017. *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*. Arabian Journal of Business and Management Review.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia, 2001.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Ella J auvani Sagala, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit : PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Safar, Ilham. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan* Vol 7 No 3. STIE NOBEL: Makassar.
- Singodimedjo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Siagian, 2002. *Sondang P. Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta,
- Suharsaputra, Umar 2010. *Administrasi Pendidikan*. Edisi I Penerbit Refika Aditama Bandung.
- , 2002. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Penerbit: PT. Ghalia Indoensia. Jakarta
- Sugiono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit: Alfabeta. Bandung
- Sudarso, M., 2000, *Disiplin dalam Tinjauan Kinerja*. Penerbit : Eka Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Bandung.
- Nazri, IJalal Rezk Salleh, 2017. *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University Teknologi Malaysia*, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 11(4) March 2017, Pages: 92 - 99.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Bumi Aksara, Jakarta
- Uno, B. Hamzah, 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Penerbit. PT. Bumi Aksara
- Wahjo sumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Penerbit: PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja* Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.