

## **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng**

**Ima Sulfina<sup>1</sup>, Andi Firda Yani<sup>2</sup>**

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro  
Kampus : Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng  
Email : Imasulfina01@gmail.com<sup>1</sup>, Firda.andi@gmail.com<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng yang berlokasi di Jl. Pemuda, kelurahan Lemba, Kecamatan Lalabta Kabupaten Soppeng. populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, Penentuan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 25 responden. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Berasarkan hasil analisis regresi, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, Variabel Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan sebagai berikut : Kepada pihak Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. untuk memotivasi pegawainya dengan memenuhi segala kebutuhan pegawai dengan begitu maka Kinerja pegawai akan dapat meningkat, Kepada Pihak Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. agar lebih meningkatkan disiplin kerja yang diterapkan, dengan begitu maka Kinerja pegawai akan meningkat pula, dan Kepada Peneliti selanjutnya, agar dalam melaksanakan penelitian yang setejis sebaiknya memasukan Variabel – variabel yang belum ada dalam penelitian ini, seperti Kompetensi dan Kepemimpinan.

**Kata Kunci: Motivasi<sup>1</sup>, Disiplin<sup>2</sup>, Kinerja<sup>3</sup>**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at the Lalabata District Office, Soppeng Regency, to determine the effect of work discipline on employee performance at the Lalabata District Office, Soppeng Regency, to determine the effect of motivation and work discipline simultaneously on employee performance at the Lalabata District Office, Soppeng Regency. Soppeng Soppeng*

*This research was conducted at the Lalabata District Office, Soppeng Regency, located on Jl. Youth, Lemba Village, Lalabta District, Soppeng Regency. The population in this study were all employees of the Lalabata District Office, Soppeng Regency. Determination of the sample used the Saturated Sampling technique, so that the number of samples in this study was 25 respondents. To determine the effect of work motivation and discipline on employee performance, multiple linear regression analysis is used.*

*Based on the results of the regression analysis, it can be concluded that motivation influences employee performance at the Lalabata District Office, Soppeng Regency, work discipline influences employee performance at the Lalabata District Office, Soppeng Regency, Variables of motivation and work discipline simultaneously affect employee performance at the Lalabata District Office, Soppeng Regency. Soppeng Soppeng.*

---

*Based on the results of the conclusions that have been stated above, it can be suggested as follows: To the Lalabata District, Soppeng Regency. to motivate its employees by fulfilling all the needs of employees thus the employee's performance will be able to increase, to the Lalabata District, Soppeng Regency. in order to further improve the work discipline applied, so that employee performance will also increase, and For future researchers, so that in carrying out research that is ethical, it is best to include Variables - variables that are not yet in this study, such as Competence and Leadership.*

**Keywords:** *Motivation<sup>1</sup>, Discipline<sup>2</sup>, Performance<sup>3</sup>*

## 1. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang

Pemerintah Kecamatan merupakan salah satu Instansi pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanan public kepada masyarakat khususnya masyarakat kecamatan, Pemerintah kecamatan memiliki tugas untuk melaksanakan pemeritahan di tingkat Kecamatan pada Kabupaten di wilayah kerjanya, dimana dalam menjalankan kewenangannya dalam berbagai bidang seperti pemerintahan, Pembangunan, ekonomi, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat.

Selain itu pemerintah kecamatan juga memiliki fungsi sebagai membina dan mengembangkan ekonomi masyarakat, melakukan pelayanan terhadap masyarakat, membina kelurahan atau desa, memberikan dukungan administrasi terhadap pendidikan tingkat dasar, pembinaan ketenteraman pada tingkat kecamatan, memfasilitasi kegiatan pembangunan dan pengembangan partisipasi masyarakat. Oleh karena itu keberadaan pemerintah Kecamatan menjadi sangat penting demi terselenggaranya masyarakat yang sejahtera ditingkat kecamatan.

Salah satu pemerintahan kecamatan yang memiliki tugas dan fungsi untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat adalah Kecamatan Lalabata, Kecamatan Lalabata merupakan instansi lingkup kecamatan yang ada di Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan yang dalam menjalankan aktivitasnya berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat dan undang-undangan yang berlaku, dalam menjalankan aktivitasnya tentu didukung dengan berbagai sumber daya yang ada, seperti sumber daya materill yang besar serta

sumber daya manusia yang maksimal serta memiliki kewenangan dalam otonomi daerah.

Kecamatan Lalabata mempunyai tujuan yang jelas yaitu menjadi lembaga pemerintahan yang maju baik dalam pembangunan maupun dalam pemberian pelayanan terbaik kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, Kantor Kecamatan Lalabata harus melaksanakan berbagai prosedur yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan begitu akan berpengaruh secara positif terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu instansi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja pegawai dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. salah satu variabel yang diindikasikan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai adalah Peningkatan Motivasi.

Motivasi merupakan slaah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapain tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti disebabkan oleh faktor yang mendorong seseorang untuk

melaksanakan aktivitas atau pekerjaan. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai biasanya dilakukan dengan memenuhi kebutuhan seseorang dalam melakukan kerja, sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar, hal ini karena tidak kebutuhan pegawai tidak terpenuhi.

Di samping variabel Motivasi, maka disiplin kerja merupakan faktor yang juga kemungkinan mempengaruhi kinerja pegawai, Disiplin kerja merupakan bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin kerja pegawai semakin tinggi Kinerja pegawai dan kinerja Instansi. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Instansi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka pegawai akan menciptakan suasana kerja lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas instansi. Oleh karena itu, setiap Instansi mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, maka yang dijadikan obyek dalam penelitian ini yaitu Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, bahwa kinerja pegawai masih dianggap rendah, diindikasikan bahwa penyebab kinerja pegawai yang masih rendah karena adanya pegawai yang kurang disiplin dalam penyelesaian kerja sehingga pekerjaan sering kali terbengkalai dan tidak selesai dalam jangka waktu yang ditentukan, selain itu adanya sikap karyawan yang acuh tak acuh terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itulah maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor Motivasi dan disiplin kerja dan terhadap kinerja pegawai.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk mengkaji, meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng

## **b. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut :

- 1) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng ?
- 2) Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng ?
- 3) Apakah Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng ?

## **c. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng

## **d. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian yang dikemukakan adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, melalui motivasi dan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan agar

karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

2. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperdalam mengenai masalah pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang khususnya membahas mengenai masalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

## 2. LANDASAN TEORI

### a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Hasibuan dalam Adawiah (21021) mengemukakan bahwa :

”Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Gomes (2008) mengemukakan bahwa :  
”Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional”.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan. Pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan

aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

### b. Fungsi Manajemen SDM

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Husein Umar (2005) mengemukakan hal tersebut meliputi :

- 1) Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
- 2) Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
- 3) Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

### c. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Malayu S.P Hasibuan, (2009)

Menurut Mangkunegara (2010) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitute*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga

dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

#### **d. Macam – macam Motivasi**

Menurut Woodworth dan Marquis (dalam Shaleh, 2004) menggolongkan motivasi menjadi tiga macam yaitu:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan organis, yaitu motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan pokok seperti makan, minum, kebutuhan bergerak dan istirahat/tidur.
- 2) Motivasi darurat yang mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha, dan dorongan untuk mengejar.
- 3) Motivasi objektif, yaitu motivasi yang diarahkan kepada objek atau tujuan tertentu di sekitar kita, motif ini mencakup kebutuhan untuk eksplorasi, manipulasi, menaruh minat.

#### **e. Indikator Motivasi**

Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) kebutuhan fisiologis
- 2) kebutuhan keselamatan
- 3) kebutuhan sosial
- 4) kebutuhan akan penghargaan
- 5) aktualisasi diri

#### **f. Pengertian Disiplin Kerja**

Tingkat kedisiplinan merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil

optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah : “Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Fathoni (2006) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya “. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.

#### **g. Indikator Disiplin Kerja**

Berikut ini adalah indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2011) :

- 1) Ketaatan pada peraturan, merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam diri karyawan, menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan
- 2) Kepatuhan terhadap pimpinan, karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan pemimpin

- 3) Presensi kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja
- 4) Ketepatan dalam menyelesaikan tugas, pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
- 5) Kesiapan menyelesaikan tugas tambahan, sikap karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

#### **h. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesiapan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Yuli (2005) mengemukakan bahwa : ” Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah : Malthis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Sedangkan menurut Ruky (2006) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.” Kemudian menurut Mangkunegara (2008)

menyatakan bahwa : “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

#### **i. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2010) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas Kerja Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b) Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c) Pelaksanaan Tugas Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan”. (Mangkunegara, 2010)

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2017) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- 2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
- 3) Inisiatif (*Initiative*)
- 4) Kemampuan (*Capability*)
- 5) Komunikasi (*Communication*)

### 3. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah jenis penelitian deskriptif dan desain kausal di mana disebut desain deskriptif karena menggunakan analisis regresi dengan menggunakan *metode survey*, dan desain kausal menggunakan *metode kausalitas*.

Metode *survey* merupakan penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, dan politik dari suatu kelompok atau suatu daerah.

#### B. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng yang berlokasi di Kelurahan lembu, Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng, Sulawesi Selatan, Indonesia.

#### C. Defenisi Operasional

Definisi operasional, variabel dan pengukuran merupakan penyatuan pandangan dan kesamaan pendapat mengenai beberapa istilah dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

##### 1) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata yang membuat pegawai bertindak untuk melaksanakan pekerjaan. Indikator yang diukur adalah :

- a) kebutuhan fisiologis
- b) kebutuhan keselamatan
- c) kebutuhan sosial
- d) kebutuhan akan penghargaan
- e) aktualisasi diri

##### 2) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Indikator yang diukur adalah :

- a) Ketaatan pada peraturan
- b) Kepatuhan terhadap pimpinan
- c) Presensi kehadiran
- d) Ketepatan dalam menyelesaikan tugas
- e) Kesediaan menyelesaikan tugas tambahan

##### 3) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai Kantor Kecamatan Lalabata sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam Instansi. Indikator diukur adalah :

- a) Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- b) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
- c) Inisiatif (*Initiative*)
- d) Kemampuan (*Capability*)
- e) Komunikasi (*Communication*)

#### d. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng yang berjumlah sebanyak 25 orang Pegawai. Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan tehnik sampling jenuh, di mana menurut Sugiyono Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini, mengingat jumlah pegawai 25 orang, maka jumlah tersebut dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini.

#### e. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data melalui :

1. Observasi dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai Motivasi dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang diterapkan oleh Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.
2. Interview dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.
3. Questionare yaitu menyebarkan selebaran angket atau pertanyaan yang diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### f. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan standar deviasi. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng
2. Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus regresi linear berganda yang dikutip dari buku Mulyono (2006) yaitu : (1)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots (1)$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien regresi yang hendak diamati

3. Uji Parsial (Uji t) untuk pengujian hipotesis pertama

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t<sub>hitung</sub> masing-masing variabel bebas dengan nilai t<sub>tabel</sub> dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai t<sub>hitung</sub>  $\geq$  t<sub>tabel</sub>, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

4. Uji serempak ( Uji F) untuk pengujian hipotesis kedua

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub> pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai F<sub>hitung</sub>  $\geq$  dari nilai F<sub>tabel</sub>, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Analisis regresi linear sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel 9 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.271	.431		1.546	.008
Motivasi	.389	.211	.318	1.761	.048
Disiplin kerja	.541	.198	.151	.911	.045

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 yakni hasil koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan interpretasi dari koefisien regresi yaitu sebagai berikut :

bo = 6,271 yang diinterpretasikan sebagai berikut bahwa tanpa memperhitungkan variabel Motivasi dan Disiplin kerja maka nilai Kinerja pegawai sebesar 6,271 (unit skala).

b1 = 0,389 dimana dapat diartikan bahwa apabila Motivasi ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,389 (unit skala).

b2 = 0,541 dimana dapat diartikan bahwa apabila Disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,541 (unit skala).

Berdasarkan table 9, dapat diketahui bahwa :

- a. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,389 dengan nilai signifikansi  $0,048 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.
- b. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 0,541 dengan nilai signifikansi

$0,045 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variable terikat dan variable bebas, maka disajikan pada table berikut :

**Tabel 2**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.751	2	4.194	5.617	.047 <sup>a</sup>
Residual	48.641	16	2.415		
Total	54.675	16			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien Variabel Bebas yaitu 5,617 dengan nilai signifikansi  $0,047 < 0,05$ , sehingga dapat diketahui bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

## b. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,389 dengan nilai signifikansi  $0,048 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

Hasil ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja karyawan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah Motivasi yang

dimiliki oleh pegawai tersebut. setiap pegawai tentu tidak serta merta mengerahkan pemikiran dan tenaganya untuk dapat memiliki kinerja yang baik tanpa ada factor yang mendorongnya, berdasarkan penelitian ini salah satu factor yang dapat mendorong pegawai mengerahkan pemikiran dan tenganya untuk dapat meningkatkan kinerjanya yaitu dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh pegawai baik dari dalam dirinya sendiri, maupun dari lingkungannya.

Dalam penelitian ini motivasi merupakan salah satu factor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan kuesioner yang telah diisi oleh responden bahwa kebutuhan pegawai baik secara fisiologis, pengakuan, dan aktualisasi diri sudah mampu berpengaruh secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai**

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 0,541 dengan nilai signifikansi  $0,045 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.. Dalam artian semakin tinggi penerapan Disiplin kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

Hal ini berarti semakin tinggi tingkat Disiplin kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, begitu juga sebaliknya, semakin rendah Disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, maka semakin turun juga Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja Instansi terhadap target

yang telah ditetapkan. Apabila pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan instansi tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari instansi yang bersangkutan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan disiplin kerja pegawai yang maksimal maka akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari kehadiran pegawai, ketepatan waktu, inisiatif pegawai, dan kepatuhan pegawai kepada pimpinan sehingga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi dalam hal ini Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.
3. Variabel Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

### **b. Saran-saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan sebagai berikut :

1. Kepada pihak Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. untuk memotivasi pegawainya dengan memenuhi segala kebutuhan pegawai dengan begitu maka Kinerja pegawai akan dapat meningkat.
2. Kepada Pihak Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. agar lebih meningkatkan disiplin kerja yang

diterapkan, dengan begitu maka Kinerja pegawai akan meningkat pula.

3. Kepada Peneliti selanjutnya, agar dalam melaksanakan penelitian yang setejis sebaiknya memasukan Variabel – variabel yang belum ada dalam penelitian ini, seperti Kompetensi dan Kepemimpinan

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky (2006:15) Sistem Manajemen Kinerja Perpustakaan Universitas Pasundan
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- A.A . Anwar Prabu *Mangkunegara*. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Abdul Rahman *Shaleh*. 2004. Motivasi dalam dunia Industri. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Andi Adawiah. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perguruan tinggi. UPP STIM YKPN.
- Andi Adawiah. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konflik dan Produktivitas Sumber Daya Manusia. CV. Amerta Media. Jateng.
- Cantika Yuli, Sri Budi, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Universitas Muhammadiyah Malang
- Cardoso Gomes, Faustino, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Griffin*, Ricky W. 2004. Manajemen; edisi ketujuh jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan*, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, 2008, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(3)
- Husein Umar. 2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta : PT SUN.
- Martoyo Susilo, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi keempat, Cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Mulyono Sri, 2006, Statistik Untuk Ekonomi Dan Bisnis, edisi ketiga, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta

---

Siagian, Sondang, P., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

*Sukmadinata*, Nana Syaodih. 2005. Landasan Psikologi Proses Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offse

*Sedarmayanti*. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan

Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung

Robert L. Mathis dan Jackson Jhon. H, 2006. Human Resource Management (edisi 10). Salemba empat: Jakarta.

Veithzal Rivai, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta