
PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

MUHAMMAD IRWAN NUR HAMIDDIN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAKASSAR BONGAYA
muhhammadirwannurhamiddin@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received 23 Mei 2020
Received in revised form 2 Juni 2020
Accepted 1 Juli 2020
Available online 10 Juli 2020

Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka dinyatakan hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti apabila Motivasi Berprestasi meningkat yang ditinjau dari indikator “Kebutuhan fisik” dan apabila Disiplin Kerja meningkat yang ditinjau dari indikator “Disiplin waktu” maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditinjau dari indikator “Kuantitas” dengan dampak yang besar begitu pula sebaliknya.

Keywords: Motivasi, berprestasi, disiplin kerja

A. PENDAHULUAN

Pada era reformasi ini dan dampak persaingan global mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu organisasi untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat (Budiartha et al., 2015). SDM di dalam organisasi erat kaitannya dengan strategi organisasi secara menyeluruh serta perencanaan SDM yang baik (Radhian et al., 2016). Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan di era globalisasi Rumondor (2013). Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan serta meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi (Rivai, 2014). Menurut (Pio et al., 2015), untuk mencapai target yang ditetapkan (kinerja yang baik), pegawai harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan pelanggan dengan memberikan layanan yang terbaik, berlaku disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif. Penelitian ini mencoba mengetahui pengaruh dari salah satu faktor dari kinerja yaitu motivasi dan disiplin kerja.

B. METODE

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menekankan pada prosedur yang ketat dalam menentukan variabel-variabel penelitiannya. Pendekatan ini mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing.

ciri penelitian kuantitatif baik dalam proses maupun hasil penelitian menghadapi dalam bentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2018). Menurut jenis penelitiannya, penelitian ini termasuk dalam penelitian dengan metode penelitian Deskriptif Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dimana Motivasi Berprestasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen (Bebas) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen (terikat).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pegawai tetap pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 159 Pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti; dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dalam ukuran sampel. Jumlah anggota sampel yang paling tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Makin besar tingkat kesalahan, maka akan semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan. Rumus yang digunakan rumusan Slovin, yaitu:

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Dalam penelitian ini persentase tersebut adalah 10%.

Teknik pengambilan sampel yang di lakukan adalah menggunakan metode sampel acak sederhana (metode simple random sampling) kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam metode ini pengambilan sampel dilakukan secara random yang artinya, semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, yang selanjutnya dijadikan responden. Jadi diketahui dari perhitungan untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 61 responden.

Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka – angka atau tidak dapat dihitung atau dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun lisan dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan instansi dan pegawai dalam instansi serta informasi- informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

- b. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari instansi, baik itu melalui penyebaran kuesioner yang sehubungan dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
- b. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen instansi dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja serta Kinerja Pegawai pegawai.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2018). Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

- a. Studi Kepustakaan (Library Research) yaitu yang dilakukan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari instansi dengan membaca buku-buku, literatur-literatur, bahan kuliah dan hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.
- b. Studi Lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke instansi, untuk mendapatkan data primer melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada pegawai. Pegawai sebagai responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner.

Pengukuran Variabel

Berdasarkan dari definisi operasional variabel di atas, penulis lalu mengembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan- pertanyaan kuisisioner. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings). Menurut (Sugiyono, 2018) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam pengukuran jawaban responden, Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban tersebut diberikan pembobotan dengan tingkatan. Dengan pembobotan sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| a. Jawaban Sangat Setuju | = Diberi bobot 5 |
| b. Jawaban Setuju | = Diberi bobot 4 |
| c. Jawaban Netral | = Diberi bobot 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju | = Diberi bobot 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju | = Diberi bobot 1 |

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validasi data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik, angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka dalam tabel r produk moment. Apabila nilai r hitung lebih dari (>) r tabel (0.30) maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya.

2. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution), dengan metode cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis regresi linier berganda, maka perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dianalisis mempunyai residual atau variable gangguan (disturbance error) berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ialah Kolmogorov-Smirnov Test, yang dimana pengujiannya menggunakan program SPSS, yaitu normal probability plot. Dalam hal ini peneliti menggunakan uji statistik kolmogorov-smirnov untuk mendeteksi normalitas data. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika tingkat Sig $> 0,05$ berarti seluruh data berdistribusi normal
- b. Jika tingkat Sig $< 0,05$ berarti seluruh data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolute residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolute dari residual signifikan atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 artinya terjadi heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen)

Metode Analisis

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan analisis statistik deskriptif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, statistik ini cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara acak (Sugiyono, 2018). Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, maka digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila satu variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

C. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum tempat penelitian

a. Profil singkat Instansi

Kedudukan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jln. Jend. Urip Sumohardjo kompleks gubernur adalah salah satu unsur penunjang Pemerintahan Daerah Provinsi. Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Selatan yang selanjutnya di singkat BKD adalah perangkat Daerah yang di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang kedudukannya di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui Sekretaris Daerah.

b. Tugas pokok dan Fungsi Instansi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 17 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Mempunyai Tugas Pokok "Melaksanakan Penyusunan dan pelaksanaan Kebijakan di bidang Kepegawaian daerah" Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan Mempunyai Fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan daerah di Bidang Kepegawaian Daerah.
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan Tugas di bidang kepegawaian daerah.

c. Struktur Organisasi

Hingga saat ini , struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah telah mengalami beberapa kali perubahan sesuai dengan tuntutan layanan yang harus diberikan oleh pemerintah. Merujuk pada peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 17 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, fungsifungsi Badan Kepegawaian Didepartementasikan ke dalam satuan organisasi sebagai berikut :

- 1) Kepala Badan
- 2) Sekretariat :
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b) Sub Bagian Program dan Keuangan
- 3) Bidang Formasi dan Informasi Pegawai
 - a) Sub Bidang Formasi PNS
 - b) Sub Bidang Data Informasi PNS
- 4) Bidang Kinerja dan Pengembangan Karier
 - a) Sub Bidang Pengembangan Karier
 - b) Sub Bidang Kinerja dan Disiplin Pegawai
- 5) Bidang Kesejahteraan Pegawai
 - a) Sub Bidang Analisis Gaji, Tunjangan, Kesehatan dan cuti pegawai
 - b) Sub Bidang Penghargaan, Tanda Jasa dan Pensiun Pegawai
- 6) Bidang Mutasi
 - a) Sub Bidang Pengelolaan Mutasi Jabatan dan Pemindahan Pegawai
 - b) Sub Bidang Kenaikan Pangkat

- d. Penjabaran tugas pokok dan fungsi badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan propinsi sulawesi selatan.
 - 1) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan Propinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan.
 - 2) Untuk melaksanakan tugas pokok, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan latihan Propinsi Sulawesi selatan menyelenggarakan tugas :
 - a) Perumusan kebijakan tehnik di bidang kepegawaian, Pendidikan dan latihan Provinsi Sulawesi Selatan.
 - b) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Latihan.
 - c) Pembinaan dan Pelaksanaan Tugas di bidang Kepegawaian Daerah.

2. Identitas Responden

Data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel, yakni pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, dan lama bekerja.

Interprestasi Hasil Penelitian

a. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Berprestasi (X_1) dengan Nilai thitung (2,860) > tabel (2,002) serta nilai signifikannya (0,006) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini dapat dibuktikan Dari tanggapan responden tentang Motivasi Berprestasi Pegawai lebih memilih setuju pada pernyataan kedua dengan pembahasan indikator “Kebutuhan fisik” yang berarti nilai pada Motivasi Berprestasi meningkat karena mayoritas pegawai Gaji yang diterima pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan. Hal ini menyebabkan pada tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai lebih memilih setuju pada pernyataan kedua dengan pembahasan indikator “Kuantitas” yang berarti nilai pada Kinerja Pegawai meningkat karena mayoritas pegawai merasa selalu produktif berdasarkan program kerja yang ada. Hal ini berarti apabila Motivasi Berprestasi meningkat yang ditinjau dari indikator “Kebutuhan fisik” maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditinjau dari indikator “Kuantitas” dengan dampak yang besar begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat menurut (Hasibuan, 2016) yaitu hubungan Motivasi Berprestasi dengan kinerja pegawai yaitu dalam kinerja pegawai, akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga apabila pekerjaan tersebut tidak terselesaikan maka prestasi kerja akan menurun. Motivasi Berprestasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar meriskiwani t. dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai prestasi. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling mensyaratkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Pada motivasi berprestasi dapat dijelaskan menurut (Siswanto, 2014) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi adalah hal yang timbul dalam diri Pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri Pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam

sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar Peggawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya sehingga pegawai tersebut dapat berprestasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu menurut (Rukhayati, 2018) yang membuktikan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian menurut (Julianry et al., 2017) membuktikan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai.

b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja (X_2) dengan Nilai thitung (2,191) > ttabel (2,002) serta nilai signifikannya (0,032) < (0,05) terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden tentang Disiplin Kerja lebih memilih setuju artinya responden setuju pada pernyataan kedua dengan pembahasan indikator “Disiplin waktu” yang berarti nilai pada Disiplin Kerja meningkat karena mayoritas pegawai merasa pegawai harus menyelesaikan pekerjaan selama waktu yang telah ditentukan Hal ini menyebabkan pada tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai lebih memilih setuju pada pernyataan kedua dengan pembahasan indikator “Kuantitas” yang berarti nilai pada Kinerja Pegawai meningkat karena mayoritas pegawai merasa selalu produktif berdasarkan program kerja yang ada. Hal ini berarti apabila Disiplin Kerja meningkat yang ditinjau dari indikator “Disiplin waktu” maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditinjau dari indikator “Kuantitas” dengan dampak yang besar begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut (Liana & Irawati, 2014) hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai yaitu Disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam organisasi perlu ditegaskan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua pegawai baik oleh atasan maupun bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu menurut (Rukhayati, 2018) yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian menurut (Worang & Runtuwene, 2019) membuktikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pengujian simultan (uji – F) menunjukkan bahwa dari nilai thitung sebesar 59,594 > ftabel sebesar 3,156 (nilai ini diperoleh dari MsExcel =FINV(5%;2;73) lalu enter) dengan nilai signifikansi (sig) sebesar (0,000) < (0,05) maka pada tingkat kekeliruan 5% dapat dikatakan hipotesis ketiga diterima yang berarti Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini dapat dibuktikan Dari tanggapan responden tentang Motivasi Berprestasi Pegawai lebih memilih setuju pada pernyataan kedua dengan pembahasan indikator “Kebutuhan fisik” yang berarti nilai pada Motivasi Berprestasi meningkat karena mayoritas pegawai Gaji yang diterima pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan. Serta pada tanggapan responden tentang Disiplin Kerja lebih memilih setuju artinya responden setuju pada pernyataan kedua dengan

p-ISSN: 1979-116X, e-ISSN: 2621-6248 ■
pembahasan indikator “Disiplin waktu” yang berarti nilai pada Disiplin Kerja meningkat karena mayoritas pegawai merasa pegawai harus menyelesaikan pekerjaan selama waktu yang telah ditentukan Hal ini menyebabkan pada tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai lebih memilih setuju pada pernyataan kedua dengan pembahasan indikator “Kuantitas” yang berarti nilai pada Kinerja Pegawai meningkat karena mayoritas pegawai merasa selalu produktif berdasarkan program kerja yang ada. Hal ini berarti apabila Motivasi Berprestasi meningkat yang ditinjau dari indikator “Kebutuhan fisik” dan apabila Disiplin Kerja meningkat yang ditinjau dari indikator “Disiplin waktu” maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditinjau dari indikator “Kuantitas” dengan dampak yang besar begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut (Rivai, 2014) menyatakan bahwa Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi (Rivai, 2014). Menurut (Pio et al., 2015), untuk mencapai target yang ditetapkan (kinerja yang baik), pegawai harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan pelanggan dengan memberikan layanan yang terbaik, berlaku disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif. Penelitian ini mencoba mengetahui pengaruh dari salah satu faktor dari kinerja yaitu motivasi dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu (Rukhayati, 2018) membuktikan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Julianry et al., 2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai dan menurut (Worang & Runtuwene, 2019) membuktikan bahwa secara parsial disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. SIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka dinyatakan hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti apabila Motivasi Berprestasi meningkat yang ditinjau dari indikator “Kebutuhan fisik” maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditinjau dari indikator “Kuantitas” dengan dampak yang besar begitu pula sebaliknya.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka dinyatakan hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti apabila Disiplin Kerja meningkat yang ditinjau dari indikator “Disiplin waktu” maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditinjau dari indikator “Kuantitas” dengan dampak yang besar begitu pula sebaliknya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel- variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
2. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebaiknya Instansi harus mampu memperhatikan para Pegawainya dengan meningkatkan pendekatan yang bertujuan untuk mempengaruhi para Pegawai dalam Kinerja Pegawai. Dalam mengetahui Kinerja Pegawai dapat diketahui melalui Motivasi Berprestasi yang ditinjau dari segi Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan social, serta Kebutuhan akan penghargaan. Serta Dalam mengetahui Kinerja Pegawai dapat diketahui juga melalui Disiplin Kerja yang ditinjau dari Disiplin waktu, Disiplin peraturan, dan Disiplin tanggung jawab.
3. Bagi pihak lain, sebaiknya dapat melihat bagaimana Kinerja Pegawai meningkat dari segi Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung Jawab. Sehingga dari indikator tersebut, dapat menjadi pembahasan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Budiarta, Bagia, & Suwendra. (2015). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1–10.

Clayton P., A. (2011). *The Practice of Organizational Diagnosis*. New York:Oxford University Press.

Clelland. (2011). *Motivasi Berprestasi*. Jakarta: Penerbit Grafindo. Fathoni, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Ghozali, I. (2016). *Statistik Non-Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.

Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana:Jakarta.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara:Jakarta.

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.

Kokom. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan. *Jurnal Publik*, 11(1), 114–124.

Liana, & Irawati. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 17–34.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maslihatiddiniyah, V., & Rachmawati, L. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 126–140.

Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. CV. Pioner Jaya:Bandung.

Pio, Nimran, Alhabsji, & Hamid. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 10(1), 22–60.

Radhian, Hubeis, & Kuswanto. (2016). Kebutuhan karyawan pada unit fungsional kebun PTPN IV Medan Sumatra Utara. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 118–126.

- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). PT Raja Grafindo Persada:Jakarta.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–104.
- Rumondor. (2013). Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada bagian kepegawaian dan diklat daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA1*, 1(4), 1042–1052.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika. Aditama. Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja* (3rd ed.). Fakultas UI.
- Siswanto, S. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu:Yogyakarta. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. PT Alfa Beta : Bandung.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group:Jakarta.
- Totok, A., Santoso, B., Triandari, S., & Susilo. (2012). *Banks and InstitutionsOther Finance*. Salemba Empat.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1–11.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers:Jakarta.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10–16..