

PENGARUH KEDISPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA ASN DI LINGKUP SEKRETARIAT DPRD KAB.BULUKUMBA**Jusmawati^{*1}, Sylvia Sjarlis², Haeranah³**^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia MakassarE-mail : ^{*1}jusmawati291182@gmail.com, ²sylvia.sjarlis2013@gmail.com,³rana090768@cloud.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh kedisiplinan terhadap pegawai di Lingkup Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba (2) pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja ASN Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba (3) pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja ASN Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba, pada bulan Agustus 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bertugas di Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba, berjumlah 46 orang yang dijadikan sampel. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial uji T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan hasil statistik t hitung sebesar 1,348 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan hasil statistik t hitung sebesar 11,294 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji statistik secara simultan disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan hasil statistic F hitung sebesar 63,795 dengan probabilitas $0,000 < 0,005$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja**ABSTRACT**

This study aims to analyze (1) the effect of discipline on employees in the in Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba (2) the influence of motivation on the influence of motivation on the work performance of ASN in Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba (3) the effect of discipline and motivation together on the work performance of ASN in Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba. The type of research used is quantitative with a descriptive approach. This research was conducted at Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba, in August 2020. The population in this study were civil servants who served in Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba, totaling 46 people who were sampled. Hypothesis testing using simultaneous test (F test) and partial test T). The results showed that (1) work discipline (X1) has an effect on work performance (Y) with a T-statistic results of 1.348 and a significance level of $0.000 < 0.05$. (2) Work motivation (X2) has an effect on work performance (Y) with T-statistic results of 11.294 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The simultaneous statistical test results that discipline (X1) and motivation (X2) has an effect on job performance (Y) with a F-statistic result of 63.795 and a probability of $0.000 < 0.005$.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku ASN. SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Menurut Hasibuan (2014:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin kerja merupakan suatu hal penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam organisasi, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno,2013). Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan dari organisasi tersebut, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut penelitian Reza (2016) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Menurut Rukhayati (2018) menyatakan Hendaknya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi pegawai Dalam suatu organisasi sebuah motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena di berikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri (Feriyanto, 2015). Menurut Ardana (2012: 193) motivasi kerja sebagai suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Penelitian Abadi (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variable Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Jika disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja atau prestasi kerja yang diberikan, hal ini seperti penelitian yang Kusumawati (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara simultan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Penelitian yang dilakukan oleh Sariah (2017) menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Observasi awal yang dilakukan peneliti, melihat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kab.Bulukumba, dilihat dalam hal ketepatan waktu masuk kerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang masih telat atau terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, hal ini tentu bisa disimpulkan masih adanya pegawai yang tidak mematuhi atauran yang telah berlaku di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kab.Bulukumba. Dilihat dari motivasi kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kab.Bulukumba, dilihat dari arah perilaku yaitu masih adanya pegawai yang yang tidak melaksanakan tugas dengan baik atau sesuai dengan tupoksi yang telah diberikan, meskipun sudah di beri teguran oleh atasan. Melihat hal tersebut jika terus menerus terjadi maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, dalam hal ini peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk selalu melakukan supervisi terhadap setiap pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, yang berada di Jl. Sultan Hasanuddin No. 43 Bulukumba. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2020. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik

sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 46 orang. Analisis data yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan melakukan Uji F dan Uji T dengan menggunakan program SPSS 22. Ada 3 variabel yaitu (1) disiplin kerja yang merupakan sikap mental seseorang dimana ia berniat patuh terhadap peraturan yang ada, dengan indikator (kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu), (2) motivasi yaitu adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena di berikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dengan indikator menurut Simamora (2013) yaitu (keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, pengembangan), dan (3) prestasi kerja yaitu Suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dengan indikator menurut Nasution (2011) yaitu (kualitas kerja, kuantitas, disiplin kerja, inisiatif dan kerjasama) pengukuran ke tiga variabel ini menggunakan skala likert.

HASIL

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	29	63
Perempuan	17	37
Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 63%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 37%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
<35	2	4,4
35-40	17	37
41-45	12	36
46-50	8	17,3
>50	7	15,2
Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel 5.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia <35 berjumlah 2 orang persentase sebesar 4,4%, kemudian usia 35-40 sebanyak 17 responden dengan persentase 37%, usia 41-45 sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 36%, pada kelompok usia 46-50 sebanyak 8 responden dengan persentase 17,3%, dan kelompok usia >50 sebanyak 7 responden dengan persentase sebesar 15,2%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Tamat SMP/Sederajat	1	2,2
Tamat SMA/Sederajat	13	28,3
Tamat Diploma (D3)	1	2,2
Tamat Strata-1 (S1)	22	47,8
Tamat Megister (S2)	9	19,6
Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan tamat SMP yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, reponden dengan tingkat pendidikan tamat SMA yaitu sebanyak 13 orang, dengan persentase sebesar 28,3%, responden dengan tingkat pendidikan diploma hanya 1 orang dengan pesentase sebesar 2,2 %, responden dengan tingkta pendidkan sarjana atau strata-1 (S1) sebanyak 22 orang responden dengan persentase 47,8% dan responden dengan tingkat pendidikan megister (S2) sebanyak 9 orang dengan persentase 19,6%

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.736	.743

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Dari tabel output diatas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,748 hal ini berarti 74,8% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.387	2	35.194	63.795	.000 ^b
	Residual	23.722	43	.552		
	Total	94.109	45			

Pada Tabel output diatas dapat dilihat bahwa Uji (F) dengan Nilai probabilitas (p) = $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

6. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
Model		B	Std. Error				
1	(Constant)	1.601	2.476			.646	.521
	TotalX1	.101	.075	.104		1.348	.000
	TotalX2	.822	.073	.870		11.294	.000

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa Nilai $p = 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X1 (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Variabel X2 (Motivasi Kerja) memiliki Nilai $p = 0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kedisiplin terhadap prestasi kerja ASN Di Lingkup Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba

Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan pengujian yang dilakukan, nilai signifikansi untuk uji T yaitu $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan variabel prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariah (2017) bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja, semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat juga prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan (Widayaningtyas, 2016). Sejalan dengan penelitian Margaret (2014), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja ASN Di Lingkup Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan pengujian yang dilakukan, nilai signifikansi untuk uji T yaitu $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yatipai,dkk (2015) sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif atau searah motivasi dengan prestasi kerja, karena koefisien regresi bernilai positif. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2017) menunjukkan ada hubungan signifikan variabel motivasi terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti pemberian motivasi yang efektif mempengaruhi para karyawannya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta

komitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktifitas kerja karyawan lebih maksimal.

3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi terhadap prestasi kerja ASN Di Lingkup Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba

Hasil penelitian melalui uji F (uji simultan) nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lingga (2018), hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi motivasi (X1) dan disiplinkerja (X2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y). disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja (prestasi) karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja dan motivasi yang cukup baik, yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu prestasi (kinerja) karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan (Fitrah, 2014). Penelitian ini juga sangat relevan dengan penelitian yang di lakukan oleh Mangkunegara dan Rumbungan Octorend (2015), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukarani (2013) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama dari motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi (kinerja) karyawan.

KESIMPULAN

1. Variabel X1 (Kedisiplinan) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja ASN di lingkup Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba.
2. Variabel X2 (Motivasi) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja ASN di lingkup Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba
3. Variabel X1 (Kedisiplinan) dan X2 (Motivasi) memiliki pengaruh simultan terhadap prestasi kerja ASN di lingkup Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Ferriyal, Dkk.2017.Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati.Manajemen Insitut Teknologi Dan Bisnis *Kalbrs.Issn 2356-4385*
- Ardana.I Komang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: *Graha Ilmu*.
- Bangun, Wilson 2012 “ Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jakarta Erlangga*.
- Fahmi, Muhammad.2017.Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Ekonomi Islam. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan*.
- Feriyanto, Andri dan Shinta, Endang Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3.in I). *Kebumen:Mediantere*.

- Fitrah, Moch Rizki. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. *Jember: Universitas Jember*
- Irawati .2012. Tentang Pengaruh Komitmen Organisasional ,Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang.*Majalah Ekonomi.P (1-8).*
- Kusumawati, Ike.2016. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Bandung. *Jurnal, Universitas Pasundan.*
- Lingga.2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. *Repositori Intitusi Usu. Departemen Manajemen. Universitas Sumatera Utara.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu Dan Tinton Rumbungan Octorend. (2015). "Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In Pt. Dada Indonesia)
- Margaret Hadumaris.2014.Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912. *Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (Jab).*
- Nasution.2011.Metode Research Penelitian Ilmiah.*Jakarta: PT.Bumi Aksara.*
- Sariah, Azar.2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan.*Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Uin Sumatera Utara.*
- Simamora, Henry.2013.Panduan Perilaku Konsumen.*Jakarta: Gramedia.*
- Sukarani.2013.Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Columbindo Perdana Cabang Purworwo.*Jurnal Pendidikan Ekonomi Vil.2 No.1.*
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.*
- Widayaningtyas, Rika.2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi UNY. Yogyakarta.*
- Yatipai,dkk .2015. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT.Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal administrasi Bisnis. P(1-7).*
- Reza, Genta.2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.*Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Bandar Lampung.*
- Rukhayati.2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal. Vol, 05 No.0 02.*