

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN KOTA MAKASSAR

Syahrul Saharuddin¹, Amiruddin Tawe², Burhanuddin³,
M. Ikhwan Maulana Haeruddin⁴, Rezky Amalia Hamka⁵
^{1,2,3,4,5}) Universitas Negeri Makassar
syahrulsyahrudin871@gmail.com¹, amiruddin.tawe@unm.ac.id²,
burhanuddinugi@gmail.com³, ikhwan.maulana@unm.ac.id⁴,
rezky.amalia.hamka@unm.ac.id⁵.

Abstrak. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan Kota Makassar sebanyak 48 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan Kota Makassar. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan Kota Makassar dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan Kota Makassar.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract. “The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in the Scope of the Cultural Office of Makassar City”. This research aims to determine whether there is an influence of work discipline and work motivation on employee performance within the Cultural Office of Makassar City. The study employs a quantitative approach with a descriptive method and is a population-based research. The sample for this research consists of 48 employees working at the Cultural Office of Makassar City. The hypothesis testing in this study utilizes multiple linear regression analysis and yields the following results: Based on the hypothesis testing results using the multiple linear regression analysis, it is evident that both work discipline and work motivation variables simultaneously influence the performance of employees at the Cultural Office of Makassar City. The hypothesis testing results also indicate that work discipline partially influences the performance of employees at the Cultural Office of Makassar City, and work motivation partially influences the performance of employees at the Cultural Office of Makassar City.

Keyword: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan, karena tanpa adanya kedisiplinan maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat jalannya program perusahaan yang dibuat.

Disiplin kerja merupakan perbuatan mental individu atau kumpulan yang menuruti semua sistem yang telah diputuskan dalam perusahaan. Disiplin kerjaberkaitan dengan motivasi, disiplin, kecerdasan, yang memengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian (Saleh & Utomo, 2018). Seorang pegawai dengan disiplin kerja akan patuh pada sistem saat menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi kerja. Motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberi daya penggerak untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Sitopu et al., 2021). Dengan demikian perusahaan atau organisasi perlu memotivasi pegawai agar pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka. pegawai harus termotivasi untuk menggunakan semua keahliannya untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan semangat kerja pegawai rendah, dan mereka akan cepat menyerah jika pekerjaannya tidak berjalan dengan baik. Sebaliknya, ketika pegawai sangat termotivasi untuk bekerja, mereka bekerja lebih keras dan lebih teliti (Supriyanto & Mukzam, 2018).

Tabel 1. Presentase ketidakhadiran pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Tanpa keterangan	Presentase ketidakhadiran
Januari	48	2	2	1	2,4
Februari	48	1	0	2	1,4
Maret	48	3	1	0	1,9
April	48	0	1	4	2,4
Mei	48	2	2	1	2,4
Juni	48	4	0	2	2,8

(Sumber: Dinas Kebudayaan Kota Makassar)

Data tersebut menunjukkan presentase ketidakhadiran pegawai pada januari – juni 2022. Berdasarkan table 1.1 terjadi naik turun presentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kedisiplinan kerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan sebelumnya, pemenuhan faktor kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai, pada badan kepegawaian sumber daya manusia, sehingga sangat perlu pemimpin memperhatikan faktor – faktor kedisiplinan kerja pegawai yang akan dipengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja, maka judul yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhdap Kinerja Pegawai pada Lingkup Dinas Kebudayaan Kota Makassar”.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 48 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai Non-Asn Kantor Dinas Kebudayaan Kota Makassar yaitu sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Terdapat empat alternatif jawaban dalam skala likert yang

digunakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Studies*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel disiplin kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan X1.4 yaitu “Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai” yang memperoleh skor 173 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan Kota Makassar memiliki kesadaran akan keterkaitan antara balas jasa dan tingkat kedisiplinan. Persepsi ini mencerminkan pentingnya pengakuan terhadap kontribusi pegawai untuk menjaga kedisiplinan di tempat kerja. Tingginya persetujuan terhadap pernyataan tersebut dapat menandakan bahwa kesejahteraan pegawai, termasuk balas jasa yang memuaskan, dapat berkontribusi pada tingkat kedisiplinan yang tinggi. Pegawai yang merasa dihargai melalui balas jasa yang memadai cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu item pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X1.3 yaitu “Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan” yang memperoleh skor 143 namun masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak melihat pengakuan terhadap kepemimpinan yang tegas sebagai suatu hal yang penting. Hal ini dapat mencerminkan preferensi terhadap gaya kepemimpinan yang lebih kooperatif atau inklusif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan X2.7 yaitu “Saya memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri di dalam organisasi” yang memperoleh skor 171 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan Kota Makassar memiliki semangat dan motivasi tinggi untuk terus mengembangkan kemampuan diri mereka di dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai memiliki minat yang kuat untuk tumbuh dan berkembang, serta berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi untuk mengembangkan kemampuan diri dapat membawa dampak positif pada kinerja. Pegawai yang bersemangat untuk belajar dan meningkatkan kompetensi mereka memiliki potensi untuk memberikan kontribusi lebih besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Sementara itu item pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X2.2 yaitu “Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan” yang memperoleh skor 149 namun masih dalam kategori tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat 5 pegawai yang merasa tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Rendahnya tanggung jawab dapat berdampak pada kualitas pekerjaan. Pegawai yang tidak merasa bertanggung jawab akan tidak memberikan perhatian penuh terhadap detail, membuat kesalahan, atau bahkan menyelesaikan tugas dengan semangat rendah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan Y6 yaitu “Saya mampu diawasi dalam mengerjakan pekerjaan” yang memperoleh skor 176 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa mampu diawasi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ini dapat mencerminkan tingkat keterbukaan dan transparansi dalam pelaksanaan tugas, yang memudahkan pengawasan dan evaluasi oleh atasan atau pihak yang berwenang. Kemampuan diawasi dengan baik dapat meningkatkan akuntabilitas dan mengoptimalkan kinerja. Pegawai yang merasa nyaman diawasi cenderung lebih berfokus dan menjaga kualitas pekerjaan. Sementara itu item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan Y3 yaitu “Saya mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan” yang memperoleh skor 147 namun masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan adanya tantangan terkait manajemen waktu atau faktor lain yang dapat memengaruhi kedisiplinan waktu. Kemampuan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan penting untuk menjaga produktivitas dan pencapaian target. Jika tidak diatasi, tantangan terkait waktu dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan tim.

2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.614	.934		1.727	.091
DISIPLIN KERJA	.298	.067	.439	4.456	.000
MOTIVASI KERJA	.398	.073	.539	5.471	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber: Olahan data, SPSS, 2024)

Berikut merupakan persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 1.614 + 0.298 X_1 + 0.398 X_2$$

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.614	.934		1.727	.091
DISIPLIN KERJA	.298	.067	.439	4.456	.000
MOTIVASI KERJA	.398	.073	.539	5.471	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber: Olahan data, SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan diketahui nilai motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kebudayaan Kota Makassar.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	119.530	2	59.765	199.975	.000 ^b
Residual	13.449	45	.299		
Total	132.979	47			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

(Sumber: Olahan data, SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kebudayaan Kota Makassar.

5. Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.894	.54668

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber: Olahan data, SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai R Square sebesar 0,899 atau 89,9%, artinya variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 89,9%, sedangkan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi secara parsial kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan Kota Makassar. Disiplin kerja diketahui sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja memberikan dasar bagi pegawai untuk mematuhi aturan, norma, dan tanggung jawab pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan

produktivitas dan efisiensi kerja. Adanya pengaruh positif menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Penerapan disiplin kerja dapat membentuk budaya kerja yang menekankan kualitas pekerjaan dan pemenuhan tanggung jawab. Dalam konteks ini, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari produktivitas, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Pemimpin kantor dan kebijakan organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk dan memelihara tingkat disiplin kerja yang tinggi. Strategi kepemimpinan yang mendukung dan kebijakan yang jelas dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja yang positif. Selain itu, Penghargaan yang memadai dan hukuman yang konsisten dapat menjadi faktor pendukung dalam menjaga tingkat disiplin kerja. Keseimbangan antara insentif positif dan negatif dapat memotivasi pegawai untuk mematuhi norma dan tata tertib.

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Motivasi yang tinggi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan, dan mendorong dedikasi dalam menjalankan tugas. Analisis secara parsial menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi kerja, seperti pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab, peningkatan karir, dan kemandirian dalam menjalankan pekerjaan, memiliki dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja pegawai daripada jika keduanya dianalisis secara terpisah. Hal ini menunjukkan adanya sinergi antara kedisiplinan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Keseimbangan yang harmonis antara disiplin kerja dan motivasi kerja membentuk kombinasi yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin menciptakan struktur dasar, sementara motivasi memberikan energi dan semangat untuk mencapai target. Disiplin yang baik memberikan dasar yang stabil untuk motivasi, sementara motivasi memberikan ruang untuk kreativitas dan dedikasi yang lebih tinggi. Keduanya saling mendukung dalam menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. Penerapan disiplin kerja dapat membentuk budaya kerja yang menekankan kualitas pekerjaan dan pemenuhan tanggung jawab.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. Motivasi yang tinggi dapat menciptakan

lingkungan kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan, dan mendorong dedikasi dalam menjalankan tugas.

3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sinergi antara kedisiplinan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. Keseimbangan yang harmonis antara disiplin kerja dan motivasi kerja membentuk kombinasi yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

1. Dinas Kebudayaan Kota Makassar hendaknya mengadakan sesi komunikasi terbuka untuk mendengarkan pandangan dan kekhawatiran para pegawai. Hal ini dapat menciptakan pengertian dan memberikan kesempatan bagi pimpinan untuk menjelaskan alasan di balik tindakan tegas dan hukuman yang diterapkan.
2. Dinas Kebudayaan Kota Makassar hendaknya melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan atau perubahan aturan. Ini dapat memberikan mereka rasa kepemilikan dan mengurangi perlawanan terhadap perubahan.
3. Dinas Kebudayaan Kota Makassar hendaknya menyediakan peluang untuk pengembangan keterampilan melalui pelatihan. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang sehingga dapat meningkatkan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120-129.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Nursan, N., & Kahar, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). *BIROKRAT*, 8(2), 37-47.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Suarniti & Bagia. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 81-89.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).