

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur

Nuringsih Sujati¹, Aos Kuswandi², Darmanto³

¹²³Universitas Terbuka, Indonesia

Email: nurinn0206@email.com

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, dituntut untuk selalu memiliki kemampuan bersaing, beradaptasi dan berkembang terhadap segala perubahan dan tuntutan zaman. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan populasi seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur sebanyak 123 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian diuji coba, yaitu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

ABSTRACT

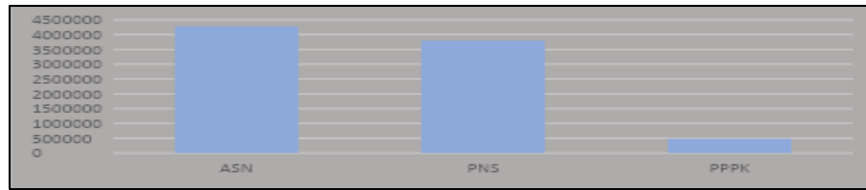
The State Civil Apparatus (ASN), as a key factor in determining an organization's success, must consistently demonstrate the ability to compete, adapt, and grow in response to changes and contemporary demands. This study was conducted at the Regional Secretariat of Kotawaringin Timur Regency. The variables in this research include work discipline and work motivation as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The purpose of this research is to determine whether work discipline and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. The sampling technique used was saturated sampling, with a population consisting of all employees at the Regional Secretariat, totaling 123 individuals. Data collection techniques included questionnaires and documentation. The research instruments were tested for validity and reliability. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis and hypothesis testing with SPSS. The results of the study indicate that: (1) work discipline has a positive and significant influence on employee performance; (2) work motivation has a positive and significant influence on employee performance; (3) work discipline and work motivation together have a positive and significant influence on employee performance; (4) the coefficient of determination test shows that the influence of the independent variables on the dependent variable is 53.7%, while other factors influence the remaining 46.3%.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, dituntut untuk selalu memiliki kemampuan bersaing, beradaptasi dan berkembang terhadap segala perubahan dan tuntutan zaman. Tuntutan ini wajar, mengingat keberadaan seorang ASN adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Ashal, 2020).

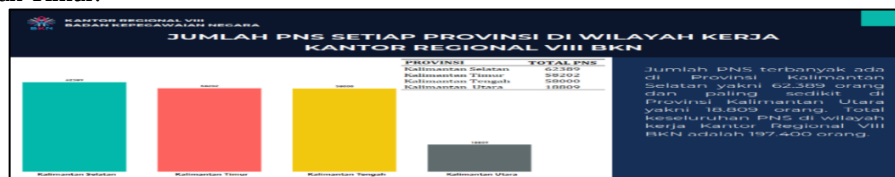
Adapun disiplin kerja dan motivasi kerja memainkan peran krusial dalam kinerja pegawai di berbagai unit administrasi pemerintah, termasuk di lingkungan birokrasi lokal seperti Sekretariat Daerah. Berdasarkan total pegawai di Indonesia dapat dijelaskan sebagai tabel berikut ini:



Gambar 1. Jumlah Pegawai di Indonesia (2024)
Sumber: DataBooks (1 Juli 2024)

Di Indonesia, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada semester pertama tahun 2023 mencapai 4,28 juta orang. Mayoritas dari ASN ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah sekitar 3,8 juta orang. Selain PNS, terdapat juga sekitar 487.127 orang yang tergabung dalam Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kedua kelompok ini merupakan bagian integral dari struktur administratif negara yang memainkan peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di seluruh Indonesia.

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Nasional Kantor Regional VIII yang bertugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah kerjanya, yaitu Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat, dan Kalimantan Timur.



Gambar 2. Jumlah PNS di Kalimantan
Sumber Data: Statistik BKN Kanreg VIII (2024)

Jumlah ASN yang besar ini mencerminkan skala dan kompleksitas tugas-tugas administratif yang harus diemban untuk mendukung berbagai program dan kebijakan pemerintah. PNS, sebagai mayoritas dari ASN, bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi-fungsi administratif di berbagai tingkatan pemerintahan, mulai dari pusat hingga daerah. Sementara itu, PPPK memberikan tambahan tenaga kerja kontrak yang diperlukan untuk mendukung kegiatan operasional dan pelayanan publik di berbagai sektor.

Peneliti melakukan observasi awal di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur pada 25 orang pegawai untuk dapat melihat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Pra Survey Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin

No	Indikator	SS	S	TS	STS	Total
1	Kehadiran Pegawai	42	46	22	13	123
2	Ketepatan Waktu Presensi	39	49	23	12	123
3	Kepatuhan terhadap Jam Kerja	37	47	26	13	123
4	Kedisiplinan dalam Tugas	34	45	28	16	123

Sumber: Data Diolah Peneliti (20 April 2024)

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, faktor kehadiran pegawai, ketepatan waktu presensi, kepatuhan terhadap jam kerja, dan kedisiplinan dalam tugas menjadi indikator utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Namun, data ini masih bersifat deskriptif dan belum cukup untuk menarik kesimpulan yang lebih mendalam. Oleh karena itu, analisis yang lebih lanjut dengan menggunakan data sekunder seperti catatan presensi harian dan laporan kinerja pegawai diperlukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih objektif. 1). Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. 2). Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. 3). Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif pada filsafat positivisme dalam mengukur data dan menerapkan analisis statistik. Sampel penelitian merupakan pelanggan Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu 123 responden. Sumber data terdiri dari sumber data primer, yaitu berupa kuesioner berisi daftar pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang variabel independen, yaitu disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan variabel bebas serta variabel terikat.. Variabel penelitian ini diukur menggunakan lima skala Likert yang diukur menggunakan lima alternatif jawaban item 1-5, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju (Sugiyono, 2018). Dan alat analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) (Ghozali, 2018).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan *tes distribusi normal*, di mana kriteria yang digunakan yaitu : jika *sig* lebih besar atau sama dengan 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil Uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

Jumlah Responden	Signifikansi	Keterangan
123	0,080	Normal

Berdasarkan hasil Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *asympt sig (2-tailed)* sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah bisa terpenuhi.

Hasil Uji Multikolonearitas

Hasil uji multikolonearitas dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan atau pengaruh antarvariabel bebas besarnya koefisien (*r*). Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya multikolonearitas yaitu dengan menggunakan besaran *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Variabel bebas tidak mengalami multikolonearitas jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. 2) Dan variabel terjadi multikolonearitas jika nilai *tolerance* < 0,1 dan VIF > 10.

Berikut ialah hasil uji mulikoloneartias yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Displin Kerja	0,993	1,007	Tidak terjadi Multikolonieritas
Motivasi Kerja	0,993	1,007	Tidak terjadi Multikolonieritas

Berdasarkan tabel e. di atas, dapat diketahui tidak terjadi multikolonearitas karena nilai *tolerance* berada di atas 0,1 dan nilai VIF yang masih berada di bawah 10. Nilai *toleransi* variabel disiplin kerja (X1) 0,993 lebih besar dari 0,1. Sementara nilai Variance Inflation Factor (VIF) yakni 1,007 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonearitas.

Nilai *tolerance* berada di atas 0,1 dan nilai VIF masih berada di bawah 10. Nilai *toleransi* variabel motivasi kerja (X1) 0,993 lebih besar dari 0,1. Sementara nilai Variance Inflation Factor (VIF) yakni 1,007 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonearitas.

Hasil Uji Heteroskedasticitas

Hasil uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat variasi atau ketidaksamaan dari residu satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut ialah hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser yang dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Item	Keterangan
Displin kerja	0,919	15	Reliabel
Motivasi kerja	0,940	9	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,951	24	Reliabel

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser pada Tabel 5. Dapat dilihat bahwa sig. Pada masing-masing variabel, nilai lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

dalam model regresi pada penelitian ini. Variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,129 lebih dari 0,05, dan variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,119 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standard dized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	32.407	5.288		6.129	.000
Disiplin Kerja	.417	.114	.286	3.653	.000
Motivasi Kerja	1.064	.159	.523	6.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 32,407, koefisien regresi (b1) sebesar 0,417 (X1), koefisien regresi (b2) sebesar 1,064 (X2). Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 32,407 + 0,417(X_1) + 1,064(X_2)$$

Dimana:

X1 = Variabel Disiplin Kerja

X2 = Variabel Motivasi Kerja

Y = Variabel Kinerja Pegawai

e = Standard Error

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut: $\alpha = 32,407$. Nilai konstanta (a) sebesar 32,407 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, nilai kinerja pegawai adalah sebesar 32,407. $b_1 = 0,417$. Koefisien variabel disiplin kerja (b^1) sebesar 0,417 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,417 satuan. Sebaliknya, jika disiplin kerja berkurang satu kesatuan, maka kinerja pegawai akan berkurang sebesar 0,417. Ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. $b_2 = 1,064$. Koefisien variabel motivasi kerja (b^2) sebesar 1,064 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,064 satuan. Di sisi lain, jika motivasi kerja berkurang satu kesatuan, kinerja pegawai akan berkurang sebesar 1,064. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji-t (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Standard dized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	32.407	5.288		6.129	.000
Disiplin Kerja	.417	.114	.286	3.653	.000
Motivasi Kerja	1.064	.159	.523	6.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil, t hitung > t tabel, berpengaruh signifikan, t hitung disiplin kerja sebesar 3,653 dan tingkat signifikan 0,000. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1 = 123 - 2 - 1 = 120$ dengan $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,979 (lampiran tabel t). Untuk variabel disiplin kerja yang mempunyai t hitung > t tabel ($3,653 > 1,979$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis H1 yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terbukti diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil, t hitung $>$ t tabel, berpengaruh signifikan, t hitung motivasi kerja sebesar 6,683 dan tingkat signifikan 0,000. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1 = 123 - 2 - 1 = 120$ dengan $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,979 (lampiran tabel t). Untuk variabel motivasi kerja, t hitung $>$ t tabel ($6,683 > 1,979$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis H₂ yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti diterima.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil perhitungan SPSS (*Statistical Programe for the Social Sainces*)

Tabel 7. Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14731.079	2	7365.539	69.717	.000 ^b
	Residual	12677.962	120	105.650		
	Total	27409.041	122			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya F hitung = 69,717 dan tingkat signifikan $f = 0,000$. Nilai f tabel diperoleh dengan rumus $df_1 = (\text{Jumlah Variabel} - 1) = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 123 - 2 - 1 = 120$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,07 (dilihat dari lampiran tabel f). Nilai F hitung $>$ f tabel ($69,717 > 3,07$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H₃: adanya disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Perhitungan statistik koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Tujuan perhitungan koefisien determinasi (R^2) ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya dapat di lihat tabel 7. berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji F (Anova)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.530	10.279

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

Hasil uji koefisien determinasi pada $R\text{-squared}$ sebesar 0,537 atau sebesar (53,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 53,7%. Artinya 53,7% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar ($100\% - 53,7\% = 46,3\%$), dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dan tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan terbukti benar, menunjukkan bahwa disiplin kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis karakteristik demografis, mayoritas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur adalah laki-laki, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja ini didominasi oleh gender tersebut. Hal ini dapat dihubungkan dengan budaya organisasi dan preferensi penugasan yang umumnya lebih mengutamakan tenaga kerja laki-laki untuk tugas yang memerlukan mobilitas tinggi dan tanggung

jawab lapangan. Faktor ini menjadi salah satu elemen penting dalam memahami dinamika disiplin kerja dan kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Sebagian besar pegawai juga memiliki latar belakang pendidikan tinggi, dengan proporsi pegawai berpendidikan Sarjana (S1) mencapai 65,04%. Tingginya tingkat pendidikan ini berpotensi memberikan pengaruh positif terhadap disiplin dan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan yang baik memberikan kepada pegawai pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya disiplin dalam bekerja, sehingga mereka lebih mungkin untuk mengadopsi praktik disiplin yang efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Dari segi usia, pegawai yang berusia antara 34 hingga 41 tahun mendominasi populasi responden, dengan persentase mencapai 47,15%. Kelompok usia ini menunjukkan tingkat kedewasaan dan pengalaman yang lebih tinggi, yang sering kali berkaitan dengan kedisiplinan dan motivasi kerja yang stabil. Pengalaman kerja yang lebih banyak biasanya berkontribusi pada kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja dan beradaptasi dengan perubahan situasi, yang sangat penting dalam menjaga disiplin dan kinerja yang tinggi.

Hasil pengukuran disiplin kerja menunjukkan bahwa pegawai sangat memperhatikan kewaspadaan terhadap risiko dalam pekerjaan, dengan tingkat responsif yang tinggi terhadap perubahan situasi yang tidak terduga. Hal ini mencerminkan bahwa disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan kesadaran mereka terhadap potensi masalah serta komitmen untuk menjaga integritas dan kualitas kerja. Selain itu, pegawai juga berusaha menghindari konflik kepentingan dalam menjalankan tugas, yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.

Kinerja pegawai, yang diukur melalui beberapa indikator, juga menunjukkan hasil yang positif. Pegawai jarang membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, dengan rata-rata nilai yang tinggi, menunjukkan tingkat ketelitian dan konsistensi yang baik. Kemampuan kepemimpinan pegawai juga menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas kerja tim, yang menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya fokus pada tugas individu, tetapi juga pada hasil kolektif tim. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi dan sinergi dalam tim.

Penelitian oleh Alkaf et al. (2024) menyoroti bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor publik Indonesia. Temuan ini sejalan dengan hasil yang diperoleh di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, di mana pengakuan dan motivasi kerja yang baik dapat berkontribusi pada kinerja pegawai yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian oleh Sitepu dan Kamillah (2021) menunjukkan bahwa karakteristik demografis, seperti usia dan pendidikan, dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai di institusi pendidikan tinggi di India. Hal ini mendukung pengamatan bahwa pegawai yang lebih berpengalaman dan terdidik cenderung memiliki disiplin dan motivasi kerja yang lebih baik.

Menurut Ratnaningtyas (2024), motivasi kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja dan kepuasan kerja pegawai di sektor layanan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa pegawai yang merasa dihargai dan memiliki motivasi tinggi menunjukkan kinerja yang optimal, yang relevan dengan karakteristik pegawai di Sekretariat Daerah. Penelitian oleh Akhiryan & Ahmadi (2024) lebih jauh menekankan pentingnya faktor motivasi seperti pengakuan dan imbalan yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor manufaktur. Hal ini menegaskan bahwa penerapan strategi motivasi yang efektif dalam organisasi pemerintahan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga tersebut.

Akhirnya, penelitian oleh Syuwu & Nugraha (2024) pada sektor UMKM di Indonesia menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat argumen bahwa disiplin kerja dan pengakuan terhadap kinerja dapat meningkatkan hasil kerja pegawai, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Kelima jurnal ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap hasil penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, menekankan pentingnya disiplin kerja dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan, semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan terbukti benar, menunjukkan bahwa motivasi kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Analisis demografis pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki, dengan jumlah mencapai 82 orang atau 66,67%. Hal ini mencerminkan adanya kecenderungan dalam jenis pekerjaan dan budaya organisasi yang lebih memilih

tenaga kerja laki-laki, khususnya untuk tugas-tugas yang membutuhkan mobilitas tinggi dan tanggung jawab lapangan. Dengan demikian, pemahaman mengenai preferensi gender dalam penugasan sangat penting dalam konteks pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kualifikasi pendidikan pegawai di Sekretariat Daerah juga menjadi faktor penting, di mana 65,04% pegawai memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) atau setara. Pendidikan yang tinggi ini dapat berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, di mana pegawai yang terdidik cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tujuan organisasi dan bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, latar belakang pendidikan pegawai diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja yang positif, berimplikasi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dominasi kelompok usia antara 34 hingga 41 tahun, yang berjumlah 58 orang atau 47,15% dari total responden, menunjukkan bahwa tenaga kerja di Sekretariat Daerah terdiri dari individu yang telah berpengalaman. Usia yang matang dan pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung memberikan pengaruh positif terhadap motivasi dan disiplin kerja. Pegawai yang lebih berpengalaman biasanya lebih mampu menanggapi tantangan di lingkungan kerja dan memiliki tingkat motivasi yang lebih stabil, yang penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hasil pengukuran motivasi kerja menunjukkan bahwa pegawai sering menerima pengakuan dan pujian atas kualitas pekerjaan yang mereka lakukan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,74 yang tergolong dalam kategori tinggi. Pengakuan ini menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja, karena pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pegawai juga menunjukkan kemampuan untuk mencapai atau melebihi target kuantitas yang ditetapkan, dengan nilai mean 3,80 yang mencerminkan efisiensi dan produktivitas mereka dalam menyelesaikan tugas.

Dalam hal kinerja pegawai, hasil menunjukkan bahwa pegawai jarang membuat kesalahan dalam tugas mereka, dengan mean sebesar 4,05 yang menunjukkan ketelitian tinggi. Selain itu, pegawai memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, dengan nilai 3,88, yang menunjukkan kemampuan mereka untuk memimpin dan mengarahkan tim menuju hasil yang berkualitas. Tingkat integritas yang tinggi juga tercermin dalam pernyataan bahwa pegawai menghindari tindakan yang dapat menurunkan kualitas pekerjaan mereka, dengan mean 3,85. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi secara langsung terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Beberapa jurnal internasional mendukung temuan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Hasanah & Kurdi (2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja di berbagai sektor. Temuan ini sejalan dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengakuan dan penghargaan terhadap pekerjaan pegawai dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka, sehingga berimplikasi pada kinerja yang lebih baik. Selanjutnya, penelitian oleh Pranata & Widodo (2024) menekankan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi kerja yang beragam, termasuk dukungan dari atasan dan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan, pada akhirnya, kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian oleh Abdelwahed & Doghan (2023) menemukan bahwa pengakuan dari atasan dapat meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Temuan ini memberikan dukungan terhadap hasil penelitian di Sekretariat Daerah, di mana pengakuan atas kualitas pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Penelitian lain oleh Sunarto & Latif (2024) menggarisbawahi pentingnya elemen kreativitas dalam motivasi kerja yang memengaruhi kinerja individu dan tim. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi akan lebih cenderung berinovasi dan menghasilkan kerja berkualitas tinggi. Terakhir, penelitian oleh Rony et al. (2024) menekankan bahwa motivasi kerja yang tinggi berbanding lurus dengan produktivitas pegawai, memberikan bukti lebih lanjut bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Keseluruhan temuan dari jurnal-jurnal ini menguatkan hasil penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, menekankan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan terbukti benar, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang tinggi di kalangan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat memperhatikan kewaspadaan dalam menyelesaikan tugas mereka, yang berkontribusi pada pengurangan kesalahan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien. Pegawai yang disiplin tidak hanya mengurangi risiko kesalahan, tetapi juga meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Hasil survei menunjukkan bahwa pegawai sering menerima pujian atau pengakuan atas kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Pengakuan ini berfungsi sebagai pendorong motivasi, meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai hasil yang berkualitas. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih besar terhadap organisasi, menciptakan iklim kerja yang positif dan saling mendukung. Tingkat pendidikan pegawai yang tinggi, dengan 65,04% berpendidikan sarjana, memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik cenderung lebih memahami tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan, sehingga lebih termotivasi untuk menjaga disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang baik memberikan kepada pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berfungsi secara efektif dalam peran mereka. Dengan dukungan pendidikan yang memadai, pegawai mampu mencapai target kerja yang diharapkan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, dominasi kelompok usia pegawai yang berpengalaman (34-41 tahun) juga berpengaruh pada tingkat disiplin dan motivasi kerja. Pengalaman ini membantu pegawai untuk lebih baik dalam mengelola stres dan tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Mereka cenderung memiliki sikap yang lebih stabil dan matang, yang berkontribusi pada disiplin dan motivasi yang tinggi. Kematangan usia dan pengalaman kerja ini membentuk pola perilaku yang positif dalam menjalankan tugas, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

Secara keseluruhan, hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur sangat saling terkait dan memengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Disiplin kerja yang baik menciptakan fondasi bagi pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugas, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat memperkuat disiplin pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mendukung dan memfasilitasi kedua faktor ini melalui kebijakan yang tepat, pelatihan, dan pengakuan atas prestasi kerja. Hal ini akan membantu meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Dukungan terhadap hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dapat ditemukan dalam beberapa penelitian internasional. Misalnya, jurnal oleh Lubis et al. (2024) menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja individu. Penelitian ini menekankan pentingnya pengaturan tujuan yang spesifik untuk meningkatkan disiplin dan motivasi pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, penelitian Fesanla et al. (2024) juga mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang mendukung.

Selanjutnya, penelitian oleh Izzah & Nugraheni (2024) dalam jurnalnya tentang self-efficacy menunjukkan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuan mereka berkontribusi terhadap disiplin dan motivasi kerja. Jurnal ini menekankan bahwa pegawai yang merasa mampu dalam menjalankan tugas mereka cenderung lebih disiplin dan termotivasi. Terakhir, jurnal oleh Alkaf et al. (2024) mengenai teori motivasi juga mendukung bahwa motivasi intrinsik dan dukungan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja saling berinteraksi dalam menciptakan kinerja yang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan beberapa poin dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai cenderung baik. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik motivasi kerja, maka kinerja pegawai cenderung baik. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai cenderung baik.

Daftar Pustaka

- [1] Abdelwahed, N. A., & Doghan, M. (2023). Developing employee productivity and performance through work engagement and organizational factors in an educational society. *Societies*, 13(3), 65.

- [2] Akhiryman, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Culture education and technology research (Cetera)*, 1(3), 56–67.
- [3] Akhiryman, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Culture education and technology research (Cetera)*, 1(3), 56–67.
- [4] Alhempy, R. R., Junaidi, A., Supeno, B., & Endri, E. (2024). Effects of leadership and work discipline on employee performance: The mediating role of work motivation. *Calitatea*, 25(198), 372-380.
- [5] Alkaf, A. R., Yunus, E., & Ady, S. U. (2024). Employee Performance Model: Analysis Of Training, Organizational Culture And Work Environment By Mediating Work Discipline. *SEISENSE Journal Of Management*, 7(1), 35-50.
- [6] Ar, A. A., Syarifuddin, H., Jabbar, A., Sellang, K., Razak, M. R., Ibrahim, M., & Ali, A. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Sosial-Politika*, 2(1), 65-73.
- [7] Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223-242.
- [8] Darmawanty, F. A., Setianingsih, W. E., & Reskiputri, T. D. (2024). The Impact of Work Motivation, Work Discipline, Work Culture and Work Environment on Employee Performance at Ambulu Village Office. *International Social Sciences and Humanities*, 3(1), 58-63.
- [9] Fesanla, M. A., Yulianti, U., & Febriani, R. (2024). The Effect Of Training On Employee Performance With Work Discipline As Mediating Variable At PT. PLN (Persero). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 98-105.
- [10] Fitria, P., Amidi, A., Febriani, Y., & Kurnia, D. A. (2024). The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of Pt Employees. Indonesian Railways (Persero) Divre Iii Palembang. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 203-213.
- [11] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Hasanah, W., & Kurdi, M. (2024). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Dewi Sri Kabupaten Sumenep. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(2), 273-280.
- [13] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Ichdan, D. A. (2024). Analysis of employee performance through productivity: The role of kaizen culture, motivation, and work discipline in the manufacturing industry. *Annals of Human Resource Management Research*, 4(1), 13-28.
- [15] Lubis, A. A., Pasaribu, A. H., & Elvina, E. (2024). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, Work Spirit, And Job Training On Employee Performance At PT. Nasha Poultry Indonesia. *Indonesian Interdisciplinary Journal Of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(2), 2363-2381.
- [16] Mangkunegara, M. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- [17] Pranata, H. M., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *urnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1944-1950.
- [18] Ratnaningtyas, D. (2024). Peran Motivasi dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Di RSUD Dr. Soetomo. Improvement. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 109-121.
- [19] Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128-140.
- [20] Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- [21] Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat..
- [22] Rony, Z. T., Wijaya, I. S., Nababan, D., & Julyanthry, J. (2024). Analyzing The Impact Of Human Resources Competence And Work Motivation On Employee Performance: A Statistical Perspective. *Journal Of Statistics Applications & Probability*, 13(2), 787-793.
- [23] Sagita, E. S., & Sutianingsih, S. (2024). The Role Of Work Motivation In Improving Employee Performance. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (IJEBAAR)*, 7(4).
- [24] Schoe, E., Rachman, M., & Ruliana, T. (2024). The Influence of Work Discipline and Incentives on Employee Performance: Study at PT. Bank KB Bukopin Syariah Samarinda Branch. *Journal La Bisecoman*, 5(3), 417-428.
- [25] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama..

- [26] Setiawan, E., & Krisnandi, H. (2024). The Influence Of Discipline, Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Through Motivation At The Secretariat General Of The DPR RI. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 81-102.
- [27] Siagian, P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [28] Sitepu, L. E., & Kamilah, K. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8311-8318.
- [29] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [30] Sunarto, A., & Latif, L. L. (2024). Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non Asn Employees In The Cleaning Section At The Center For State Civil Staff Development In Bogor. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship (IJE3)*, 4(1), 95-110.
- [31] Syuwi, D., & Nugraha, A. T. (2024). Kesejahteraan, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Keripik Pisang di Bandarlampung. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 15(5).