

PENGARUH MOTIVASI KERJA PEGAWAI, DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Trisno Heandrick Bunna¹, Muhammad Natsir², Andi Hendra Syam³, Yenni Pratiwi Bulu⁴
STIM-LPI Makassar¹²³
Email : trisnohendrickbunna@gmail.com, muhhammadnatsir@gmail.com, andihendrasyam@gmail.com,
yenniiratiwibulo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. 4) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi berjumlah 133 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan masalah yang sering dihadapi pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to analyze: 1) To determine the influence of work motivation on employee performance at the Livestock and Animal Health Service of South Sulawesi Province. 2) To determine the effect of work motivation on employee work discipline at the Livestock and Animal Health Service of South Sulawesi Province. 3) To determine the effect of work discipline on employee performance at the South Sulawesi Province Animal Husbandry and Animal Health Service. 4) To find out the variables that most dominantly influence employee performance at the South Sulawesi Province Animal Husbandry and Animal Health Service.

The population is 133 people. The sampling technique used is a saturated sample, the entire population is sampled. The analysis technique used is multiple linear regression. The research results show that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline has a positive and insignificant effect on employee performance due to problems that often disturb employees at the South Sulawesi Province Animal Husbandry and Animal Health Service .

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kesehatan bisa dikatakan sebuah kondisi atau pencapaian yang sangat di idamkan oleh makhluk hidup, khususnya pribadi manusia. Karena kondisi fisik seseorang dengan individu yang lainnya tidak selalu sama,

kesehatan setiap orang juga akan berbeda, hewan sebagai makhluk hidup juga memerlukan suatu kondisi yang sehat. Kesehatan merupakan hal yang cukup penting untuk keberlangsungan kehidupan makhluk hidup berakal maupun tidak berakal, namun kesehatan sering dihiraukan. Manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki akal paling baik dibanding makhluk hidup lainnya.

Kesehatan yang baik tidak selamanya dapat dialami makhluk hidup, namun pada kesehidupan nyata manusia sering melupakan bahwa kesehatan penting untuk pertahankan. Kecenderungan manusia menyadari kesehatan itu penting umumnya saat gangguan kesehatan mulai menyerang. Pentingnya kesehatan makhluk hidup tidak hanya dialami oleh manusia. Hewan merupakan salah satu makhluk hidup yang membutuhkan kesehatan. Keterkaitan antara kesehatan manusia dan hewan yang cukup erat, Menyebabkan perlunya perhatian khusus manusia dan hewan hidup dalam satu lingkungan. Kesehatan hewan adalah segala urusan yang berkaitan dengan perawatan hewan, pengobatan hewan, pelayanan kesehatan hewan, pengendalian dan penanggulangan penyakit hewan, penolakan penyakit, medik reproduksi, medik konservasi, obat hewan dan peralatan kesehatan hewan, serta keamanan pakan.

Disisi lain, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Tidak dapat dipungkiri kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan karena dengan adanya sumber daya manusia yang handal akan bisa memberikan dampak positif dalam kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut.

Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari instansi itu sangat penting guna untuk mensejahterakan pegawai dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja khususnya pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan di Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam konteks pelaksanaan pekerjaan di instansi tersebut, para pegawainya termotivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi istimewa dibandingkan sumber daya lainnya karena menjadi elemen kunci dalam suatu organisasi. Terlepas dari visi, misi, atau tujuan yang dimiliki, implementasinya selalu melibatkan pengelolaan dan kepemimpinan oleh manusia. SDM adalah faktor strategis dalam pengelolaan organisasi atau lembaga.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer berperan penting dalam memimpin anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, serta merencanakan manajemen SDM yang dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Tujuan utama dari bagian MSDM adalah untuk memberikan kepuasan kerja yang optimal kepada manajemen perusahaan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

Teori manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan oleh McClelland (2004:581), yang dikenal sebagai teori kesejahteraan, menyatakan bahwa "kesejahteraan mencerminkan keuntungan yang dimiliki oleh individu sebagai pemilik potensial, serta lingkungan dan komunitas." Dengan kata lain, kesejahteraan adalah pemanfaatan potensi manusia yang bermanfaat bagi individu, lingkungan, dan masyarakat.

Teori ini mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu upaya untuk mencapai kesejahteraan. Pemahaman ini dihasilkan dari kajian mendalam bahwa ketika potensi manusia, baik yang ada di dalam maupun di luar diri, diberdayakan, maka hal tersebut akan membawa kesejahteraan yang dirasakan oleh individu, lingkungan, dan masyarakat.

Menurut Phada (2002:362), terdapat dua pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, yakni secara umum dan khusus. Secara umum, manajemen sumber daya manusia mencakup semua aktivitas untuk memberdayakan potensi manusia demi mencapai kesejahteraan. Sedangkan secara khusus, manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian aktivitas untuk mengarahkan, membimbing, dan memberdayakan potensi manusia dalam berbagai kegiatan kerja.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki dua dimensi: secara umum, berfokus pada aktivitas yang memberikan kesejahteraan bagi manusia; dan secara khusus, menekankan pada kegiatan pengelolaan potensi manusia dalam dunia kerja, yaitu melakukan segala proses untuk penciptaan aktivitas kerja. Kedua pengertian tersebut dapat ditarik suatu garis benang merah bahwa unsur dari pada manajemen sumber daya manusia terdiri dari tiga hal yaitu manusia itu sendiri, aktivitas kerja yang dilakukan, dan kesejahteraan yang ingin dicapai.

Mahitha (2000:195) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang membahas pengelolaan sumber daya manusia dengan cara mengatur, memperbaiki, dan memberdayakan mereka. Sumber daya manusia merujuk pada upaya menggali potensi individu demi mencapai kesejahteraan, di mana manusia itu sendiri adalah potensi yang perlu dimanfaatkan.

Hal penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemahaman tentang tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi dari sumber daya manusia. Dengan menerapkan pemahaman tentang potensi ini dalam manajemen, dapat tercipta sumber daya manusia yang handal, mandiri, dan profesional.

Motivasi

Motivasi adalah salah satu elemen krusial dalam mencapai keberhasilan suatu proses kerja, karena berfungsi sebagai pendorong bagi individu untuk melaksanakan tugas baik secara mandiri maupun dalam kelompok. Menurut Gordon (2001:5), motivasi merupakan faktor penting dalam meraih keberhasilan setiap individu sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan kerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan dorongan psikologis dalam diri individu yang memicu kegiatan atau aktivitas, memastikan kelangsungan, dan memberikan arah dalam mencapai tujuan. Motivasi berperan signifikan dalam membangkitkan semangat dan gairah untuk melaksanakan tugas. Selain itu, motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang berarti menggerakkan. Winardi (2002:39) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan antara pengertian motivasi dan motif. Dikatakannya bahwa motif merupakan dorongan untuk berubah dalam ranah efektif yang didasari emosi.

Motivasi sebagai daya penggerak, adalah suatu kondisi desposisi atau kesiap-siagaan, sedangkan motivasi yang sudah menjadi aktif pada saat-saat tertentu. Tinggi rendahnya dorongan, dari dalam diri individu dalam melaksanakan suatu tindakan tersebut tergantung kepada kuat lemahnya kebutuhan yang dirasakan. Makin kuat kebutuhan individu akan sesuatu, maka akan makin kuat pula dorongan yang timbul untuk melakukan pemenuhan kebutuhan akan sesuatu tersebut.

Motivasi berarti memberikan dorongan, semangat dan inspirasi untuk melakukan aktivitas lebih giat dan lebih baik. Proses motivasi dipengaruhi oleh dua hal yakni pengaruh pengalaman yang merupakan tindakan memenuhi kebutuhan yang didapat dari tindakan tertentu untuk mencapai sasaran, dan harapan yang merupakan tindakan yang didasari keyakinan bahwa tindakan akan menuju sasaran yang diinginkan.

Robbins (2007:214) mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. *Mc.Clelland* (2002:100) membagi motivasi menjadi dua macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah hal dan keadaan yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mendorong individu tersebut melakukan suatu tindakan.

Kedisiplinan

Menurut Martoyo (2007:253) bahwa disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan pada tata tertib. Dalam hal ini, disiplin mengandung pengertian keteraturan dan ketaatan. Sementara Mathis dan Jackson (2002:314) menyebutkan bahwa penerapan disiplin dipandang sebagai suatu modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya. Disiplin waktu artinya bagaimana ia memahami waktu untuk digunakan pada pekerjaan yang dimaksud.

Menurut Nitisemito (2002:18) bahwa disiplin pegawai adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama dikemukakan menurut Hasibuan (2004:190) bahwa kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah wawasan seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu wawasan. Tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Simamora (2001:134) menyatakan disiplin adalah wawasan dan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap pekerja atau pegawai dalam mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Soetjipto (2002:58) memberikan interpretasi bahwa untuk menciptakan aktivitas kerja yang dinamis sesuai dengan dinamika dunia kerja, maka penerapan disiplin sangat berpengaruh dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepeninginan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Memperhatikan hal tersebut diatas, maka arti *performance* atau kinerja adalah sebagai berikut : “*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.” (Wahid, 2004:29). Kemudian mengenai kinerja (*performance*) diartikan pula oleh Simamora (2001:327) yaitu merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Soetjipto (2002:7) menyebutkan istilah kinerja dan prestasi kerja yaitu: hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran. Menurut Mangkuprawira (2003:67), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Ivancevich (2003: 14-15) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan mununjuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja Menurut *Gomes et al.*, (2001:243) merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif atas kebijakan operasional yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu organisasi, efektifitas pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI) serta berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja (*performance*) baik individual maupun organisasi dapat dijadikan sebagai alat pengendalian (*controlling*) terhadap keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data, digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Metode analisis diskriptif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan, Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Metode analisis regresi linier berganda dengan rumus Soemarsono (2005:47) sebagai berikut :

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

Y = Kinerja Pegawai
X₁ = Kedisiplinan
X₂ = Kompetensi
B₁-b₃ = Koefisien regresi (parameter)
e = Faktor kesalahan

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variable dependen digunakan uji f. Sedangkan pengaruh masing-masing variable independent terhadap variable dependen digunakan uji t, melalui program SPSS.

1. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ghazali (2014). Pengujian simultan ini dilakukan dengan berpedoman pada hipotesis uji berikut:

H₀ ; $\beta_i = 0$ melawan H_a ; $\beta \neq 0$ dengan kriteria pengujian:

Jika Fhitung < Ftabel atau P > 0,05 maka H₀ diterima

Jika Fhitung \geq Ftabel atau P < 0,05 maka H₀ ditolak

Jika H₀ diterima, berarti secara simultan, semua koefisien regresi tidak berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistik, seperti membuat ramalan, mengukur korelasi dan determinasi. Sebaliknya, jika H₀ ditolak, berarti secara simultan semua koefisien regresi berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%.

b. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat digunakan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2014). Pengujian parsial ini dilakukan dengan maksud untuk menguji masing-masing hipotesis.

H₀ ; $\beta_i = 0$ melawan H_a ; $\beta \neq 0$ dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $P < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 diterima, berarti secara parsial, semua koefisien regresi tidak berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistik, seperti membuat ramalan, mengukur korelasi dan determinasi. Sebaliknya jika H_0 ditolak, berarti secara simultan semua koefisien regresi berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini yang digunakan adalah adjusted R^2 berkisar antara nol dan satu. Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian analisis hasil penelitian tersebut di atas, maka pembahasannya yaitu:

Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa memberi motivasi merupakan sesuatu yang penting di suatu organisasi, pegawai akan bekerja keras jika mendapatkan motivasi. Tanpa motivasi pegawai tentu tidak mampu membereskan pekerjaannya dengan standar atau diatas standar karena motivasi dalam bekerja belum terpenuhi secara penuh yang artinya jika meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak pegawai Kantor pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan harus membangkitkan motivasi kerja pegawai.

Maka diharapkan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dapat lebih memperhatikan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaji yang tidak sebanding dengan pekerjaan, kondisi kerja yang kurang begitu nyaman dirasakan, dan terdapat kekurangan kelengkapan pada mengalami penurunan motivasi kerja. Terjadinya konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dan tidak adanya kesempatan promosi. Motivasi kerja berupa gaji, hendaknya dapat di naikan seperti pemberian bonus bagi pegawai yang memiliki kinerja yang bagus mendapat tambahan dan tunjangan kesehatan sehingga pegawai merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung Mangkunegara, (2005: 18) bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan pencapaian hasil kinerja pegawai, artinya individu yang mempunyai

motivasi sangat tinggi cend Nurlina, M (2006) yang berjudul “Analisis Motivasi kerja terhadap kemampuan kerja Pegawai pada dinas pendidikan propinsi Sulawesi Selatan. Disimpulkan bahwa aktualisasi diri, Penempatan kerja, Kebutuhan sosial, Keamanan dan kebutuhan fisiologis mempengaruhi kemampuan kerja pegawai pada dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan.

Meningkatnya motivasi kerja akan mampu meningkatkan sesuatu hasil kinerja individu, kelompok, maupun organisasi tertentu. Oleh karena itu para pemimpin suatu organisasi harus memiliki dan memberikan motivasi yang tinggi kepada para pegawainya agar dapat meningkatkan motivasi para pegawai dan mampu meningkatkan efektifitas kinerja para pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Displin Kerja.

Dari motivasi kerja yang dimiliki, kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang akan dapat diprediksikan, individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan mengalami hambatan-hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan individu lain maupun dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dinilai sebagai gambaran profesional sebab mengerjakan tupoksinya berdasarkan bidang ilmunya.

Disisi lain pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan sebagian mereka juga memperhatikan bahwa disiplin kerja pegawai sangat penting dan menganggap disiplin kerja pegawai satu satunya peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan banyak dipengaruhi oleh kemampuannya dalam bidang pekerjaannya, oleh karena itu setiap pegawai harus dapat menyelesaikan dengan baik tugasnya berdasarkan disiplin kerja dibidang pekerjaannya, kita juga sepakat bahwa pegawai hendaknya mampu berperan langsung secara positif dalam mengerjakan.

Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi pegawai bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Sementara itu, Setiawan (2015:52) mengemukakan bahwa kesediaan atau motivasi kerja dari masing-masing pegawai level pelaksana akan memberikan suatu dorongan atau arahan terhadap tingkah laku yang akan dikeluarkannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik tentu saja akan berusaha meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, karena dengan disiplin dalam bekerja maka akan meningkat pula kinerjanya.

Penelitian ini relevan dengan Destin, Alfianika, Maharani, dkk (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan motivasi eksistensi, motivasi keterhubungan dan motivasi pertumbuhan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Suatu organisasi merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih untuk melakukan tugas dalam mencapai suatu bersama, sesuai yang direncanakan, naumun, untuk mencapai tujuan yang efektif maka, dibutuhkan manusia-manusia yang mampu memberikan peningkatan dari perkembangan baik di tempat kerja maupun diri sendiri.

Disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Hasibuan, (2013:193) disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Hal ini membuktikan dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun masalah yang sering dihadapi pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti Apel pagi, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif. Hingga pada penelitian ini disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai namun tidak signifikan, karena pada hakikatnya disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pada pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan mengawasi dan mengontrol para pegawai dalam bekerja bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat, dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja pegawai jadi organisasi yang baik harus berupaya mematuhi peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Adapun yang yang menjelaskan bahwa disiplin

merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat sebagai suatu yang memberikan manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun pegawai, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Noor Farid (2022) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa memberi motivasi merupakan sesuatu yang penting di suatu organisasi, pegawai akan bekerja keras jika mendapatkan motivasi. Tanpa motivasi pegawai tentu tidak mampu membereskan pekerjaannya dengan standar atau diatas standar karena motivasi dalam bekerja belum terpenuhi secara penuh yang artinya jika meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak pegawai Kantor pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan harus membangkitkan motivasi kerja pegawai.
2. Bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa, disiplin kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dinilai sebagai gambaran profesional sebab mengerjakan tupoksinya berdasarkan bidang ilmunya.
3. Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan masalah yang sering dihadapi pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti Apel pagi, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif.
4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- As'ad, M.2001. Psikologi Industri seri Sumber Daya Manusia, Liberty. Yogyakarta.

Buhler, Patricia, 2004, Alpha Teach Yourself Management Skills, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.

Gordon, B, (2001), Management Information Systems : conceptual Foundation Structure and Development, PT Prenhalindo: Jakarta.

Handoko, T. Hani, 1997. Dasar-Dasar Motivasi. Penerbit Liberty, Yogyakarta.

_____. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

_____. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

_____. 2004. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT Bumi Aksara.

_____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Henry Simamora. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

Husnan, 2003, Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (keputusan Jangka Pendek), Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Siagian, Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta. Siagian, Sondang P. 2003. Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.

Itang. 2015. Faktor Faktor Penyebab Kemiskinan. Tazkiya, 16(01), 1–30.

Ivancevich, Donnelly. 2003. Organisasi, Edisi 8, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.

Mangkuprawira. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategik Cet.1 Ed.2, Bogor, Penerbit Galih Indonesia.

Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, BPFE Yogyakarta.

Mathis Robert dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua, Salemba Empat, Jakarta.

Mc Cleand, Philips, 2002, Human Resource Management, Second Edition, Published by McGraw-Hill, California University Press.

_____, 2004, Human Resource Management, Second Edition, Published by McGraw-Hill, California University Press.

Nawawi, 2003, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Cetakan Ketiga.

Nitisemito, 2002, Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rifah, Wasiatur, (2016). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru di MTS Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demark.

Rivai. 2009. Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Murai Kencana : Jakarta.

Robbins Stephen P .2007. Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

_____. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

_____. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Sagir, Suharsono. 2002. Membangun Manusia Karya, Masalah Ketenagakerjaan dan pengembangan SDM. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Siagian, 1999. P Sondang, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara,

_____, Teori Perkembangan Organisasi, Edisi 4, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2002.

Sigit. 2003. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: BPFE UST.

Simamora, Henry. 2003 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN, Edisi kedua.

Sinungan. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.

Soetjipto, Budi W. 2009. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen, Sumber Daya Manusia, Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Timpe. A. Dale. 1999. The Art and Science of Business Management Performance. Kend Publishing Inc.

Trigono. 2000. Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: Golden Trayon Press.

Tumilaar. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut, Jurnal EMBA, Vol 3, No 2. <http://ejournal.unsrat.ac.id>.

Winardi,J.2002."Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.