

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

Ala¹, Nasriah Akil², Ihsan Guntur³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
ala270801@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, Disiplin terhadap prestasi kerja serta pengaruh Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 80 responden dan sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai serta disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan.

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

PENDAHULUAN

Motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin mempunyai hubungan yang sangat erat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas dan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat

Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan prestasi kerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada prestasi kerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan .

Menurut observasi awal dan pengamatan yang telah saya amati selama melakukan KKNP di DPMPTSP pentingnya motivasi dan disiplin, kerja untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai maka dari itu peneliti menyimpulkan judul ini “ **Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan.**

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh pada prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh pada prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan.

Tujuan

1. untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan.

LANDASAN TEORI

Definisi Sumber Daya Manusia

Salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi maupun sebuah instansi pemerintahan, yaitu sumber Daya Manusia, dimana manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia sebagai pelaku dalam menentukan dan mewujudkan tujuan sebagai organisasi. Menurut Hasibuan(2016:10), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu sekaligus seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan, karyawan dan masyarakat .

Menurut (Ansory Al Fadjar, 2018:60) berpendapat bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam sebuah oeganisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pengembangan, pemberian sebuah kompensasi, pemeliharaan dan

pemberdayaan Sumber Daya Manusia agar tercapai lebih baik itu tujuan individu, organisasi atau masyarakat.

Kemudian, manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan maupun pemberian balas jasa terhadap tenaga kerja dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2).

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Adapun defenisi dari Hasibuan dalam (Sutrisno,2017) “Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan gaya gerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai maksud tertentu yang ingin dicapai”. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di instansi (*situasion*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi.

- a. Eksternal atau motivasi buatan (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi individu)
- b. Internal atau motivasi hakiki (dorongan dari dalam individu).

Adapun yang motivasi yang dikenal sebagai motivasi berprestasi. Motif berprestasi merupakan pikiran yang berhubungan dengan cara yang pernah dilakukan sebelumnya. Jika sudah terjangkau virus ini mengakibatkan prilaku individu menjadi lebih giat dalam melakukan kegiatan untuk mencapai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa: “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

Adapun menurut (Sumadhinata,2018) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pastilah mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan disiplin yang dilakukan oleh seseorang. Orang melakukan disiplin karena ia memounyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tertentu. Bertujuan agar siswa belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk menggunakan suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedihan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi yang mempertahankan eksistensinya. Hal ini di karenakan dengan disiplin kerja yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua

peratura-peraturan yang ada sehingga pelaksana pekerja dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Pengertian Prestasi Kerja

Penilaian kerja merupakan keahlian yang sangat sulit dan sangat penting dari seorang penyedia, prestasi kerja adalah suatu sistem yang dilakukan dalam waktu tertentu untuk mengevaluasi hasil prestasi kerjaindividu maupun kelompok, penilaian ini juga menjadi pedoman yang akan menunjukkan tingkat pencapaian seorang pekerja yang dilakukan secara rutin dan teratur menurut (Enny, M 2019).

Prestasi kerja adalah sebuah sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan ke sungguhan serta waktu. Menurut Badriyah (2018:136).

Menurut Ansory Al Fadjar,(2018:209) Prestasi kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja dalam waktu tertentu. Prestasi kerja merupakan hasil secara kualitas dan kuamtitas yang dicapai oleh pekerja ataupun karyawan dalam menjalankan sebuah tugas sesuai dengan tanggungjawab yang ding diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerja individu maupun kelompok. Prestasi kerja adalah suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi prestasi kerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Suwatno dan Priansia, (2011).

Hipotesisi

Sebagai jawaban sementara atas masalah yang diteliti, diajukan sebagai hipotesis berikut:

- 1 : Diduga Motivasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2 : Diduga Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan.

METODELOGI

Analisis Regresi linear berganda adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan apakah ada perubahan nilai pada variabel tertentu bila variabel lainnya berubah Jumlah variabel independen yang diteliti dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda, hubungan antara variabel dapat dicirikan melalui matematika yang durumuskan dalam medel regresi. Model regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Dan Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungannya antara variabel x1 (Motivasi), x2 (Disiplin dan Y (Prestasi Kerja) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y =Varibael terikat (Prestasi Kerja)

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam deskripsi responden diuraikan karakteristik responden yang dilibatkan dalam penelitian ini. Deskripsi responden ini dimaksudkan untuk melihat tingkat pemahaman dan kapasitas responden terhadap pernyataan dalam kuisisioner penelitian. Karakteristik responden yang dimaksud adalah responden menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja.

Tabel 4.1.
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki laki	48	60,0
Perempuan	32	40,0
Total	80	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki yang mengisi kuisisioner berjumlah 48 orang 60%. Sementara responden perempuan berjumlah 32 orang atau 40% dari total responden.

Tabel 4.2.
Deskripsi Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 Th	6	7.5
> 45 Th	4	5.0
20-35 Th	39	48.8
35-45 Th	31	38.8
Total		100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia antara 20-35 tahun sebanyak 39 responden, kemudian responden dengan usia antara 35-45 tahun sebanyak 31 responden. Responden yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 6 responden dan hanya ada 4 responden dengan usia diatas 45 tahun.

Tabel 4.3.
Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S2	5	6.3
S1	63	78.8
D3	11	13.8
SMA	1	1.3
Total	80	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4.3. menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 63 responden, disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 11 responden, tingkat pendidikan S2 hanya ada 5 responden dan selebihnya 1 responden dengan tingkat pendidikan SMA.

Tabel 4.4.
Responden Menurut Masa Kerja

		Frequency	Valid Percent
Valid	< 2 tahun	11	13,8
	2-5 tahun	22	27,5
	5-10 tahun	40	50,0
	> 10	7	8,8
	Total	80	100.0

Berdasarkan table 4.4 diatas, jumlah responden terbanyak adalah responden dengan periode masa kerja antara 5 – 10 yaitu 40 responden atau 50%. Disusul oleh responden dengan masa kerja antara 2-5 tahun, tahun yang berjumlah 22 responden atau 27,5%. Sementara responden dengan mas.a kerja diatas 10 tahun berjumlah 7 responden atau 8,8%. Responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun ada 11 responden atau 13,8 dari total reponden.

Hasil Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu koesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5.
Validitas variabel Motivasi (X1)

NO	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	X1.1	0.738	0.220	Valid
2	X1.2	0.433	0.220	Valid
3	X1.3	0.631	0.220	Valid
4	X1.4	0.874	0.220	Valid

5	X1.5	0.874	0.220	Valid
6	X1.6	0.658	0.220	Valid
7	X1.7	0.606	0.220	Valid
8	X1.8	0.808	0.220	Valid

Sumber :Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5. hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan pada variabel Motivasi, memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} . Dengan demikian kuisisioner yang digunakan oleh variable Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.6.
Validitas Variabel Disiplin kerja (X2)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	X2.1	0.753	0.220	Valid
2	X2.2	0.605	0.220	Valid
3	X2.3	0.683	0.220	Valid
4	X2.4	0.616	0.220	Valid
5	X2.5	0.656	0.220	Valid
6	X2.6	0.768	0.220	Valid
7	X2.7	0.725	0.220	Valid
8	X2.8	0.729	0.220	Valid

Sumber :Olah data, 2023

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) sebagaimana terlihat pada table 4.6. bahwa dari 8 item pertanyaan pada variabel Disiplin kerja, keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian koesioner yang digunakan variabel Disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7.
Validitas variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	X2.1	0.631	0.220	Valid
2	X2.2	0.687	0.220	Valid
3	X2.3	0.552	0.220	Valid
4	X2.4	0.518	0.220	Valid
5	X2.5	0.538	0.220	Valid
6	X2.6	0.517	0.220	Valid
7	X2.7	0.718	0.220	Valid
8	X2.8	0.594	0.220	Valid
9	X2.9	0.567	0.220	Valid
10	X2.10	0.605	0.220	Valid
11	X2.11	0.556	0.220	Valid
12	X2.12	0.598	0.220	Valid

13	X2.13	0.736	0.220	Valid
14	X2.14	0.538	0.220	Valid

Sumber :Olah data, 2023

Tabel 4.7. menunjukkan hasil uji validitas variabel prestasi kerja pegawai (Y), dari 14 item pertanyaan pada variabel (Y) keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian kuisioner yang digunakan oleh variabel prestasi kerja pegawai dinyatakan valid.

KESIMPULAN

Hasil uji statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Demikian pula dengan disiplin kerja, sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai lingkup Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima. Demikian pula dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Mangkunegara Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ansory, A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.*
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Priansia, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Bisnis* Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. K. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas Swasta di Bandung*. Journal & Proceeding Unsoed. 8(1). 1-13.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Unaradjan, D. (2018). *Faktor-Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.