

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa

Selpi Sua' Langi, Milka Pasulu, Jumaidah,

Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar, Indonesia

selpisualangi09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berjumlah 45 pegawai yang didukung dengan observasi dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai negeri merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan lembaga pemerintah, khususnya dalam penyampaian layanan kepada masyarakat. Namun, data KemenPAN-RB (2024) menunjukkan masih adanya kesenjangan antara target birokrasi dan pencapaian nyata, termasuk di Kabupaten Mamasa yang menghadapi tantangan profesionalitas, motivasi, dan disiplin kerja. Motivasi berperan penting dalam mendorong semangat kerja pegawai, tetapi tingkat kepuasan PNS terhadap mekanisme penghargaan hanya mencapai 65,3% (BPS, 2024), menandakan lemahnya motivasi eksternal. Di sisi lain, disiplin kerja menjadi elemen utama dalam menjamin tanggung jawab pegawai, namun laporan Inspektorat Mamasa (2023) mencatat tingkat kehadiran hanya 84,7% dengan rata-rata keterlambatan 20 menit per hari, sehingga menurunkan efisiensi pelayanan. Penelitian terdahulu menegaskan signifikansi kedua faktor ini, di mana motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja (Nurlina et al., 2022), disiplin berperan sebagai mediator (Fitriani, 2023), dan kombinasi keduanya meningkatkan produktivitas hingga 37% (Rahman & Syam, 2022). Meski demikian, kajian di daerah pedesaan masih terbatas, padahal faktor geografis dan norma kerja lokal dapat menciptakan dinamika berbeda dibanding wilayah urban. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa, dengan harapan memberikan kontribusi akademik pada literatur manajemen publik serta masukan praktis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan profesionalitas dan kualitas layanan birokrasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Desain penelitian bersifat kausal asosiatif, dengan analisis regresi linear berganda yang dilakukan secara

parsial maupun simultan. Lokasi penelitian adalah Kantor Kecamatan Tabang, Kabupaten Mamasa, dengan waktu pelaksanaan 16 Maret–20 April 2026. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai berjumlah 45 orang (24 ASN dan 21 honorer), dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Suatu item dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. 1 Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,903	0,294	Valid
	X1.2	0,962	0,294	Valid
	X1.3	0,892	0,294	Valid
	X1.4	0,829	0,294	Valid
	X1.5	0,892	0,294	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,915	0,294	Valid
	X2.2	0,909	0,294	Valid
	X2.3	0,889	0,294	Valid
	X2.4	0,831	0,294	Valid
	X2.5	0,873	0,294	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,929	0,294	Valid
	Y2	0,894	0,294	Valid
	Y3	0,888	0,294	Valid
	Y4	0,891	0,294	Valid
	Y5	0,917	0,294	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 27.0

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel, seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memenuhi kriteria validitas. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh nilai r-hitung pada setiap item yang berada di atas nilai r-tabel, yaitu 0,294. Nilai r-hitung paling tinggi diperoleh pada item P02 variabel motivasi dengan nilai sebesar 0,962, sementara nilai r-hitung paling rendah terdapat pada item P04 variabel motivasi dengan nilai 0,829. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dinilai layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian karena memiliki kemampuan yang memadai dalam merepresentasikan dan mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan pada kondisi yang sama.

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
,964	6

Sumber : Olahan Data SPSS 27.0

Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	6

Sumber : Olahan Data SPSS 27.0

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	6

Sumber : Olahan Data SPSS 27.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Variabel motivasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,964 dengan enam item pernyataan, variabel disiplin kerja sebesar 0,928 dengan enam item pernyataan, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,943 dengan enam item pernyataan. Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum reliabilitas 0,60, sehingga instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel. Temuan ini menegaskan bahwa setiap item pernyataan pada ketiga variabel memiliki konsistensi yang tinggi dalam mengukur konstruk penelitian, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam analisis lebih lanjut.

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat statistik, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 4. 5 Uji asumsi klasik

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,111	,850		1,307	,198		
	motivasi	,306	,106	,311	2,883	,006	,145	6,891
	disiplin kerja	,633	,102	,669	6,189	,000	,145	6,891

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Olahan Data SPSS 27.0

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi, model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan vaktor pengembangan varians (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,145 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 6,891. Nilai Tolerance yang berada di atas batas minimum 0,10 dan nilai VIF yang masih berada di bawah batas maksimum 10 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari permasalahan multikolinearitas. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa antarvariabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki tingkat korelasi yang berlebihan sehingga memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis regresi

Uji regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 4. 6 Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,111	,850		1,307	,198
	motivasi	,306	,106	,311	2,883	,006

	disiplin kerja	,633	,102	,669	6,189	,000
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						

Sumber : Olahan Data SPSS 27.0

Hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,111 + 0,306X_1 + 0,633X_2$$

Konstanta regresi sebesar 1,111 mengindikasikan bahwa ketika variabel motivasi dan disiplin kerja berada dalam kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai diperkirakan memiliki nilai sebesar 1,111. Sementara itu, koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,306 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,306, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi disiplin kerja yang diperoleh sebesar 0,633 mengandung makna bahwa peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan mendorong kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,633 satuan. Selain itu, arah koefisien yang positif pada variabel motivasi dan disiplin kerja mengindikasikan adanya hubungan searah, sehingga kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen, koefisien regresi dihitung dan hasilnya tercantum dalam tabel diatas. Hasil analisis uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi memperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,006, yang nilainya lebih kecil daripada 0,05. Kondisi tersebut mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel disiplin kerja menghasilkan nilai signifikansi < 0,001, yang juga berada di bawah taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika ditinjau dari nilai t hitung, disiplin kerja memperoleh nilai sebesar 6,189, sedangkan motivasi hanya mencapai 2,883. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja

memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar dan lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi.

Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 274,279 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($\text{sig.} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai diterima. Hasil mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa. Secara parsial, motivasi berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih tekun, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai hasil optimal, sedangkan disiplin kerja terbukti lebih dominan karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, baik secara individu maupun kolektif, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan yang adil serta penerapan disiplin kerja yang konsisten merupakan faktor strategis dalam memperbaiki profesionalitas aparatur dan meningkatkan kualitas pelayanan publik, khususnya di daerah pedesaan yang memiliki dinamika birokrasi berbeda dibandingkan wilayah urban.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS, B. P. S. (2024). *Indeks Kepuasan Pegawai Negeri Sipil 2024*. <https://www.bps.go.id>
- Databox. (2024). *Indeks Efektivitas Aparatur Pemerintah Daerah Sulawesi Barat*. <https://databox.com>
- Fitriani, S. (2023). Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan Motivasi dan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2). <https://journal.unhas.ac.id/jiap>
- Fajar, M. A., Irfan, A., & Hafipah, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Solusi Humanika Di Kota Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16539-16553.
- Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633-3649.
- Irfan, A., & Alfian, Y. I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(1), 763-771.
- Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.
- KemenPAN-RB, K. P. A. N. dan R. B. (2024). *Laporan Efektivitas Birokrasi Nasional*. KemenPAN-RB. <https://www.menpan.go.id>
- Nurlina, A., Ahmad, F., & Rahmat, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(3). <https://ejournal.unm.ac.id/jmbi>
- Rahman, M., & Syam, R. (2022). Kombinasi Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Daerah di Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Pembangunan*, 7(4). <https://journal.unhas.ac.id/jemp>
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The effect of job satisfaction and work motivation on employee performance through work discipline at the regional secretariat of east Luwu Regency. *Rahmawanti, NP (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)(Doctoral dissertation, Brawijaya University).*