EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.5, Juli 2025

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Hardika Muhammad Fatih[1], Melania[2], Rifqi Amrulloh[3]
[1,2,3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia, Indonesia
E-mail: hardikamf@gmail.com[1], melaniasjachrani@yahoo.com[2], rifqiamrulloh84@gmail.com[3]

Article History:
Received: 07 Juni 2025
Revised: 03 Juli 2025
Accepted: 09 Juli 2025

Keywords: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan tingkat preferensi 1 sampai dengan 5. Analisis data menggunakanan alisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Motivasi kerja adalah variable yang berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah satu kesatuan yang tidak terpisahkan sebuah organisasi berfungsi sebagaimana dimaksud jika ada sekelompok SDM dalam organisasi yang hanya memiliki satu tujuan utama dan disepakati serta disetujui oleh semua departemen SDM untuk menjadikan organisasi sebagai tempat mereka bekerja juga mencari nafkah. Jika berbicara tentang kinerja, ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kinerja, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Namun, dengan kurangnya insentif membuat kinerja karyawan tidak mencapai titik maksimal.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya sumber daya

manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja didalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Hasibuan (2012), berpendapat bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi dan masyarakat". Menurut Mangkunegara (2013), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya". Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu bagi eberhasilan organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, tujuan organisasi akan tercapai apabila pegawai memiliki kinerja yang baik. Dessler (2010) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran baru diantaranya: pendorong produktivitas, membuat intansi/organisasi menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi, menghasilkan jasa pelayanan yang unggul, membangun komitmen dalam diri pegawai dan mengembangkan serta mengimpelementasikan strategi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (201) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah menentukan kualitas dan kuntitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan, menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya, menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi

yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu." Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi13 teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat Neuman dalam bukunya yang berjudul Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches, bahwa penelitian kuantitatif menekankan secara khusus dalam mengukur variabel- variabel dan pembuktian hipotesis yang berkaitan dengan penjelasan suatu hubungan.

Uji Validitas

Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai total pearson correlation > 0,3, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka item tersebut valid (Arikunto, 2012).

Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach dengan taraf nyata 5%, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai alpha cronbach lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien alpha kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 56 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik. (Sekaran 2012)

Uji Asusmsi Klasik

Syarat agar dapat menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (Best Linear Unbias Estimator/BLUE) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (Least Squares).

Metode Analisis

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Analisis Regresi

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis I Uji F Secara Simultan

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap varibel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% (α= 0,05). (Santoso, 2010 :300).

1. Jika sig > ά (0,05), H0 F hitung < F tabel diterima H1ditolak
2. Jika sig < ά (0,05), F hitung > F tabel H0 ditolak H1diterima

Uji Hipotesis II Uji t Secara Parsial

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga diginakan uji t, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% (α= 0,05). Dengan aturan sebagai berikut (Santoso, 2010 :269).

1. Jika sig > ά (0,05) dan t hitung < t tabel maka H0 diterima H1 ditolak
2. Jika sig < ά (0,05) dan t hitung > t tabel maka H0 ditolak H1 diterima

Uji Hipotesis III Uji Dominan

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (Beta Coefficient) setiap variabel yang distandarisasi (standardized cofficient). Nilai beta (β) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. (Sritua, 2012:12).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
P1	0.841	0.392	0.000	Valid
P2	0.737	0.392	0.000	Valid
P3	0.896	0.392	0.000	Valid
P4	0.698	0.392	0.000	Valid
P5	0.797	0.392	0.000	Valid
P6	0.880	0.392	0.000	Valid
P7	0.871	0.392	0.000	Valid
P8	0.867	0.392	0.000	Valid
P9	0.910	0.392	0.000	Valid
P10	0.851	0.392	0.000	Valid
P11	0.902	0.392	0.000	Valid
P12	0.912	0.392	0.000	Valid
P13	0.916	0.392	0.000	Valid
P14	0.978	0.392	0.000	Valid
P15	0.926	0.392	0.000	Valid
P16	0.942	0.392	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 1 pengujian validitas variabel Motivasi Kerja (X1), diketahui bahwa dari 16 item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja, seluruhnya memiliki nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 (< 0,05). Adapun nilai koefisien korelasi (r hitung) dari 16item pernyataan tersebut nilai r hitung lebih besar dari r table (r hitung > 0,392 pada α = 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa 16 item pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
P1	0.746	0.392	0.000	Valid
P2	0.825	0.392	0.000	Valid
P3	0.687	0.392	0.000	Valid
P4	0.698	0.392	0.000	Valid
P5	0.600	0.392	0.000	Valid
P6	0.664	0.392	0.000	Valid
P7	0.769	0.392	0.000	Valid
P8	0.794	0.392	0.000	Valid
P9	0.711	0.392	0.000	Valid
P10	0.745	0.392	0.000	Valid
P11	0.778	0.392	0.000	Valid
P12	0.710	0.392	0.000	Valid
P13	0.871	0.392	0.000	Valid
P14	0.859	0.392	0.000	Valid
P15	0.754	0.392	0.000	Valid
P16	0.649	0.392	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 2 pengujian validitas variabel Disiplin Kerja (X2), diketahui bahwa dari 16 item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, seluruhnya memiliki nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 < 0,05. Adapun nilai koefisien korelasi (r hitung) dari 16 item pernyataan tersebut nilai r hitung lebih besar dari r table (r hitung > 0,392 pada α = 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa 16 item pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
P1	0.925	0.392	0.000	Valid
P2	0.890	0.392	0.000	Valid
P3	0.877	0.392	0.000	Valid
P4	0.695	0.392	0.000	Valid
P5	0.670	0.392	0.000	Valid
P6	0.836	0.392	0.000	Valid
P7	0.789	0.392	0.000	Valid
P8	0.936	0.392	0.000	Valid
P9	0.900	0.392	0.000	Valid
P10	0.926	0.392	0.000	Valid

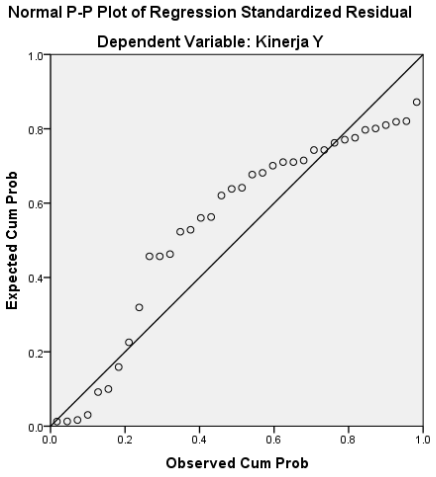
Berdasarkan table 3 pengujian validitas variabel Kinerja (Y), diketahui bahwa dari 10 item pernyataan pada variabel Kinerja, seluruhnya memiliki nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 (< 0,05). Adapun nilai koefisien korelasi (r hitung) dari 10 item pernyataan tersebut nilai r hitung lebih besar dari r table (r hitung > 0,392 pada α = 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa 10 item pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 4 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja X1	36	44.00	80.00	68.1944	11.27531
Disiplin Kerja X2	36	43.00	68.00	58.3611	7.98267
Kinerja Karyawan Y	36	32.00	47.00	40.8056	4.01297
Valid N (listwise)	36				

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa dari 36 responden, rata-rata Motivasi kerjanya adalah 68,1944 dengan standar deviasi sebesar 11,27531 serta rentang nilai antara 44,00 hingga 80,00. Disiplin kerja rata-rata responden adalah 58,3611 dengan standar deviasi 7,98267 dengan rentang nilai antara 43,00 sampai dengan 68,00 dan Kinerja karyawan rata-rata mereka adalah 40,8056 dengan standar deviasi 4.01297, dengan rentang nilai antara 32,00 sampai dengan 42,00.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plotdi atas relatif mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Digunakan pula grafik histogram untuk uji normalitas dimana apabila pola grafik membentuk lonceng maka data dapat dikatakan terdistribusi normal.

Tabel 5. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.39172189
Most Extreme Differences	Absolute	.206
	Positive	.145
	Negative	-.206
Kolmogorov-Smirnov Z		1.234
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 5. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) (0,095) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas
Coefficientsa

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja X1	.921	1.086
	Disiplin Kerja X2	.921	1.086

Dilihat dari tabel 6 di atas, nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) 1, 086 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) 0,921 lebih besar dari 0,1, Sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada seluruh variabel bebas.

Tabel 7. Uji heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.123	5.576		.201	.842
	Motivasi Kerja X1	.092	.061	.265	1.510	.141
	Disiplin Kerja X2	-.041	.086	-.084	-.479	.635

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari output di atas diketahui bahwa nilai Sig. variabel Motivasi Kerja (X1) 0,141 lebih besar dari 0,05 dan variabel Disiplin kerja (X2) 0,635 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.323	1.360		6.118	.000
	Motivasi Kerja X1	.223	.015	.627	15.033	.000
	Disiplin Kerja X2	.296	.021	.588	14.104	.000

Berdasarkan table 8 persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 8{,}323` + 0{,}223X1 + 0{,}296X2 + e$$

1. Konstanta sebesar 8,323 menyatakan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1), Disipli Kerja (X2) dalam keadaan konstan ataut etap maka nilai kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 8,323.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,223 menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi Kerja (X1) sebesar satu satuan akan meningkatkan perubahan kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang terjadi adalah sebesar 0,223.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,296 menyatakan bahwa setiap penambahan Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan akan meningkatkan perubahan kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang terjadi adalah sebesar 0,296.

Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dimana Motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan disiplin kerja terdiri dari selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Begitupun dengan disiplin kerja, Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan pernyataan Winardi (2022) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Wursanto (2017) motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Adapun menurut Martoyo (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, artinya berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja para pegawai. pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai lebih maksimal. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari hasil pengujian hipotesis I, menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya jika motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebuah perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai harapan pegawai karena dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih maksimal motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang pegawai yang berarti bahwa ketika kebutuhan pegawai dipenuhi oleh faktor tertentu, pegawai tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja ASN, Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah selayaknya meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi sehingga lebih bersemangat lagi untuk bekerja lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan pernyataan Winardi (2000) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Wursanto (1987) motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Adapun menurut Martoyo (1996) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja dalam memberikan kontribuasi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh landasan teori pada pembahasan sebelumnya yang menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang

pertama harus dibangun dan ditegakkan perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya.. Kedisiplinan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Jadi semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kenny (2018).

Selain itu penelitian ini juga mendukung pernyataan Nitisemito (1991) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Adapun Disiplin Kerja menurut Wursanto (1987) adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan. Sedangkan menurut The Liang Gie (1981) disiplin kerja diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clif Yosias Weldy Suoth penelitiannya menguji tentang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pada nilai Beta Variabel Motivasi Kerja 0,627 dan variabel Disiplin Kerja 0,588 sehingga Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, yang artinya bahwa aspek motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, serta pekerjaan itu sendiri mempengaruhi aspek kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan adalah kesadaran dalam diri individu dalam melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyelesaikan apa yang segera atau harus diselesaikan. Artinya, seorang pegawai merasa dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan yang segera atau harus diselesaikan tepat pada waktunya dan bersedia untuk bekerja melebihi waktu kerjanya dikarenakan pekerjaan yang menumpuk, dan setiap menyelesaikan pekerjaan mereka akan fokus terhadap pekerjaan tersebut dan tidak melakukan aktivitas lainnya seperti berbincang dengan rekan kerja karena pegawai memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menonjolkan motivasi memang sangat penting disuatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja pada suatu organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan yaitu meningkatnya keinginan untuk bekerja. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang ia selesaikan. Bahkan ketika seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dan skil yang tinggi namun jika tidak memiliki cukup motivasi maka pekerjaan yang ia kerjakan tidak akan sesuai yang diharapkan. Motivasi merupakan dorongan yang sangat berarti bagi para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara baik dan efisien. Motivasi sangat diperlukan pada suatu organisasi agar semua yang direncanakan akan terwujud dan kinerja suatu organisasi menjadi meningkat.

Adanya hubungan antara motivasi kerja dengan pencapaian hasil kinerja karyawan, artinya individu yang mempunyai motivasi sangat tinggi cenderung memiliki hasil kinerja tinggi. Hal ini sependapat dengan Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa pekerja yang mempunyai motivasi

untuk mencapai suatu tujuan pribadinya, maka yang mereka lakukan harus meningkatkan kinerjanya. 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 efektivitas kinerja para pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
3. Motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

DAFTAR REFERENSI

Ahmad Alim Bachri. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadapKinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura. (Jurnal). Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003:10.

Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung, 2002:2.

Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia.Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung, 2004:67.

Arep, I dan Tnjung, H, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti, 2002:12.

Aries susanty, sigit wahyu baskoro. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya padakinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pln (persero) apd semarang). (jurnal). Semarang: universitas diponegoro.

Azar dan Shafighi. The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance. Volume 3, 2013:2.

Bangun, Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung,2012 : 233-234.

Bhuono Agung Nugroho, Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitiandengan SPSS, h.68.

Dewi Priyatno, Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum, Yogyakarta: MediaKom, 2008:81.

Dian mardiono, supriyatin.2014. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.(jurnal). Surabaya: sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (stiesia) surabaya.

Gomes, Faustino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta. 2003:180-181.

Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT Gunung Agung, 1996:100-108.

Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia:Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 200:193.

Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2002:2.

Hermansyah, sri indarti. 2015. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawat PT. Peputra supra jaya pekanbaru. (jurnal). Riau: universitas Riau.

Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal. 2014. Pengaruh Motivasi dan Diplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). (Jurnal).Malang: Universitas Brawijaya.

Juni Trisnowati. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran.(Jurnal). Surakarta: Universitas Surakarta.

Kenda laksa shaylendra, mochamad djudi, gunawan eko nurtjahjono. 2015.Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah (pd) bank perkreditan rakyat (bpr) bank daerah lamongan). (jurnal). Lamongan: universitas brawijaya.

Mangkunegara, 2004 "Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT Remaja Rsodakarya. Bandung" dalam Abdul Azis 2010:40.

Mangkuprawira dan Vitayala, " Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia. Bogor, 2007.

Mathis and Jackson, Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat. 2002:22.

Moch As'ad, S.U, Seri Ilmu dan Sumber Daya Manusia, PSIKOLOGI INDUSTRI.Penerbit Liberty Yogyakarta. Yogyakarta, 1999:46-47.

Nitisemito, Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991:36.

Nur avni rozalia, hamida nayati utami, ika ruhana.2015. Pengaruh motivasikerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt. Pattindo malang). (jurnal). Malang: universitas brawijaya.

Raditya priyo w, taher alhabsji, mohammad al musadieq.2014. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Stars international kota surabaya).(jurnal). Malang: universitas brawijaya.

Sondang P. Siagian, Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung, 1985:129.

Sarwono, Jonathan, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006:66.

Sindi Larasati, Alini Gilang.2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap KinerjaKaryawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). (Jurnal). Bandung: Universitas Telkom Bandung.

Singgih Santoso. 2010. Statistik Nonparametrik konsep dan aplikasi dengan SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sinungan, Muchdarsyah, Produktivitas , Apa dan Bagaimana. Jakarta. Bumi Aksara. 1997:135.

Soejono, Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta : Bumi Aksara, 1997:67-72. Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. PengaruhMotivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.(Jurnal). Semarang: Unpand Semarang.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung:Alfabeta.2011:64.