

## PERAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA DI KANTOR KECAMATAN TAMALANREA

**Adelia Datu Leppan<sup>1</sup>, Pra Gemini<sup>2</sup>, Baharuddin<sup>3</sup>**

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

[Adeliadatuleppan76@gmail.com](mailto:Adeliadatuleppan76@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan tamalanrea dan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian adalah sebanyak 69 ASN di Kantor Kecamatan Tamalanrea. Teknik pengumpulan data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t parsial, serta dilanjutkan dengan uji hipotesis atau uji t.*

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur ini bertujuan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan dengan negara-negara yang lain.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor publik seperti Kantor Kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan tamalanrea dan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian adalah sebanyak 69 ASN di Kantor Kecamatan Tamalanrea. Teknik pengumpulan data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t parsial, serta dilanjutkan dengan uji hipotesis atau uji t. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi, yang ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja dan motivasi.

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Namun, realitas menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan, dan produktivitas yang rendah. Hal ini tentunya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Namun, motivasi kerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan pengembangan karir yang kurang memadai.

Setiap perangkat kecamatan yang bekerja memiliki motivasi namun dalam tingkat yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini Camat Kecamatan Tamalanrea dituntut dapat memberikan motivasi kepada seluruh perangkat kecamatan didalam menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar para pegawai kecamatan dapat termotivasi dan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Jika peran kantor kecamatan sudah memperhatikan bagaimana pemberian motivasi dan bagaimana penerapan terhadap kedisiplinan para pegawainya, maka selanjutnya yang harus diperhatikan ialah hasil atau bagaimana proses kinerja tersebut sudah dikatakan efektif dan efisienkah dalam pelaksanaannya atau belum, sehingga tujuan Kantor Kecamatan Tamalanrea dapat tercapai.

#### Data Absensi Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea

Tahun 2023/2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			Total	Presentase
		Tanpa Keterangan	Izin	Sakit		
September	159	4	4	5	13	9,17%
Oktober	159	5	4	8	17	10,69%
November	159	2	5	2	9	5,66%
Desember	159	6	7	3	16	10,06%
Januari	159	5	9	5	19	11,94%
Februari	159	7	6	2	15	9,43

Sumber: Staf Kepegawaian Kantor Kecamatan Tamalanrea tahun 2024  
Tabel 1.1 dari data absensi di atas dapat terlihat bahwasannya tingkat absensi para pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar masih sangat perlu

ditingkatkan lagi. Disiplin kerja  $X_1$  dan motivasi serta kinerja pegawai, dipengaruhi oleh faktor sosiologis dan ) dan motivasi ( $X_2$ ) menjadi suatu yang penting jika dihubungkan dengan kinerja (Y), oleh karena itu setiap pegawai perlu dimotivasi dan perlu diterapkan disiplin kerja guna meningkatkan prestasi dalam berkerja. Dengan dimotivasi dan penerapan disiplin kerja nantinya akan tumbuh pada diri pegawai dorongan sehingga mengeluarkan segala usaha, daya dan upaya dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ada agar didalam berkerja memperoleh kinerja yang maksimal. Dan untuk definisi variabel kinerja (Y), yaitu hasil kerja atau prestasi kerja yang digambarkan dari ketetapan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, kinerja juga merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan dari target yang telah ditetapkan.

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea?
3. Seberapa besar kontribusi disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea?

### **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada maka dapat dirumuskan tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.
3. Mengukur kontribusi disiplin kerja dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian disiplin kerja**

Menurut Darmawan, (2013:41), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang diatati sebagian besar karyawannya, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Hasibuan (2013:825) mengartikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara keseluruhan, disiplin kerja adalah gabungan dari sikap patuh terhadap peraturan yang ada dan kesadaran pribadi untuk memenuhi kewajiban dan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin yang baik tidak hanya bergantung pada adanya peraturan yang jelas, tetapi juga pada kesediaan individu untuk mematuhi aturan-aturan tersebut secara konsisten.

### **Pengertian Motivasi**

Kata “motif” diartikan sebagai daya upaya yang mendukung seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata “motif” itu maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/ mendesak (Sardiman, 2012: 71).

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Mangkunegara (2015:61), menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

### **Pengetian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil (Wibowo, 2014 Hal. 61). Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada seorang pekerja tersebut oleh pimpinannya berdasarkan perannya (Jufrizen, 2017) . Kinerja diartikan sebagai manajemen untuk membuat hubungan dan komunikasi yang efektif.

Manajemen kinerja berkaitan dengan kebutuhan organisasi, pimpinan, dan pegawai. istilah kinerja sering disamakan dengan istilah-istilah lainnya yang mempunyai arti mirip dengan kinerja seperti prestasi kerja, performance, produktivitas, proficiency merit, effort, job performance, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Kinerja juga merupakan hasil fungsi kegiatan atau pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh bebrapa faktor untuk mencapai suatu tujuan dalam priode waktu tertentu (Sinaga et al., 2020 Hal. 14). Kinerja merupakan

hasil dari anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi yang lebih baik (Syahputra & Jufrizen, 2019).

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.
3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode statistik untuk menguji pengaruh antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas adalah dengan menggunakan metode regresi berganda. Dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26 (*Statistical Package for Social Sciences*) untuk windows. Rumus regresi linear berganda:

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

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta (harga Y, bila X=0)

b<sub>1-3</sub> : Koefisien regresi (menunjukkan angka peningkatan atau penurunan

variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen)

X<sub>1</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> : Motivasi

e : Error

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini penulis akan menerapkan pembahasan dari hasil penelitian.

Dimana pada Kecamatan Tamalanrea terdapat 8 (delapan) kelurahan, yaitu Kelurahan Buntusu, Kelurahan Tamalanrea, Kelurahan Tamalanrea Jaya, Kelurahan Tamalanrea Indah, Kelurahan Kapasa, Kelurahan Kapasa Raya, Kelurahan Parangloe dan Kelurahan Bira.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner yang disusun dapat mengukur objek yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini diisi oleh 69 responden yang merupakan pegawai ASN di Kantor Kecamatan Tamalanrea. Kemudian diolah menggunakan data statistik yang menggunakan uji *corrected item-total*. Suatu kuesioner yang dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Rumus mencari  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% yaitu  $df = n-2 = 69-2=67$ . Berdasarkan distribusi  $r_{tabel}$ , maka  $r_{tabel}$  pada penelitian ini adalah 0,1997. Hasil uji validitasnya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Data**

Variabel	Butir Pernyataan	Validitas		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.573	0.1997	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.593		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.628		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.702		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.652		Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.620	0.1997	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.746		Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.636		Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.712		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.523	0.1997	Valid
	Y.2	0.582		Valid
	Y.3	0.777		Valid
	Y.4	0.592		Valid
	Y.5	0.636		Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai valid menurut hasil uji validitas yang dilakukan, karena nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap butir lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yang dimana hasilnya menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  (0.1997). Sehingga semua pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini

dapat dinyatakan valid atau memenuhi persyaratan untuk dijadikan penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas, penelitian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji atau mengukur kehandalan data dan konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuisioner. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari output SPSS. Suatu data variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Sebaliknya, jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka data variabel tersebut tidak reliabel.

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0.62	0.60	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.61		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.61		Reliabel

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)* Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai, dapat dianggap reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing lebih besar dari 0.60. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat diandalkan dalam penelitian atau memenuhi persyaratan untuk dijadikan penelitian selanjutnya.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak yang dilakukan dengan pengujian *one sample kolmogorov-smirnov* melalui SPSS. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20259183
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.068
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.200<sup>c,d</sup></b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan nilai Kolmogorov-smirnov. Dari tabel tersebut dapat dilihat signifikansi nilai Kolmogorov-smirnov yang diatas tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar 0.200, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

#### **4. Hasil Analisis Regresi**

##### **a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Tamalanrea. Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.383	2.828		2.257	.027
	Disiplin Kerja	.510	.116	.479	4.388	.000
	Motivasi	.215	.139	.169	1.549	.126

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 26 didapatkan

**b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah tabel hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>):

Tabel 4.6

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 <sup>a</sup>	.318	.297	2.13759

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

**C. Uji Regresi Secara Simultan**

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasil uji f ini yaitu dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitu juga sebaliknya.

Pada penelitian ini memiliki nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,14. Untuk mencari  $F_{tabel}$  harus diketahui nilai  $df_1$  dan  $df_2$ ,  $df_1 = k-1$  ( $3-1$ ) = 2, dan  $df_2 = n-k$  ( $69-3$ ) =66 (k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah responden). Hasil uji f ini dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji F-Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.631	2	70.315	15.389	.000 <sup>b</sup>
	Residual	301.572	66	4.569		
	Total	442.203	68			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja						

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)*

### 3. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara satu per satu atau secara parsial. Pada penelitian ini  $t_{tabel}$ nya yaitu 2,073. (Cara menentukan  $t_{tabel}$   $df = n - k$ ,  $df = 69 - 3 = 66$ ). Dari hasil uji statistik yang dilakukan terdapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	Sig	t tabel
Diiplin Kerja (X1)	4.388	0.000	<b>1.997</b>
Motivasi (X2)	1.546	0.126	

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai t-hitung untuk Disiplin Kerja (4.388) jauh lebih besar daripada t-tabel (1.997) dan nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Nilai t-hitung untuk Motivasi (1.546) lebih kecil daripada t-tabel (1.997) dan nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.126, yang lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 0.05. Dengan kata lain, Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## KESIULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Disiplin Kerja:** Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Disiplin Kerja yang baik meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.
2. Pengaruh Motivasi: Sebaliknya, Motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 0.05. Nilai t-hitung untuk Motivasi lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, Motivasi tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Implikasi Praktis: Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, perhatian utama harus diberikan pada aspek Disiplin Kerja. Meskipun Motivasi juga penting, faktor-faktor lain mungkin perlu dieksplorasi lebih lanjut untuk memahami bagaimana Motivasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.

### Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. **Peningkatan Disiplin Kerja:**
  - a. Penguatan Kebijakan dan Pengawasan: Manajemen di Kantor Kecamatan Tamalanrea sebaiknya memperkuat aturan, sistem absensi, dan pengawasan secara konsisten.
  - b. Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan pelatihan tentang pentingnya disiplin kerja dan pengembangan kompetensi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Paresae, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(1), 58-66.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610-623.
- Laili, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Doctoral Dissertation, Sumber Daya Manusia).

- Risa, E., Todingbua, M. A., & Ma'na, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Paulus Journal Of Management Research*, 1(2).
- Ilham, I., Putra, I. N. N. A., & Ramly, A. T. (2020). Artikel B-47: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jmm Unram (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram)*, 9(4), 315-324.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210-222.
- Surbakti, N. Y. B. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *Journal Strategy Of Management And Accounting Through Research And Technology (Smart)*, 1(2), 67-77.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 8(4), 1-12.
- Gunawan, P. R. S. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Provinsi Bali* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Nem.
- Nadirah, S. P., Pramana, A. D. R., & Zari, N. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mix Method (Mengelola Penelitian Dengan Mendeley Dan Nvivo)*. Cv. Azka Pustaka.