

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap

Heru Dwi Fitrianto<sup>1</sup>, Nana Darna<sup>2\*</sup>, Ading Rahman Sukmara<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Galuh, Indonesia

Email : [nana\\_darna22@unigal.ac.id](mailto:nana_darna22@unigal.ac.id), [ading\\_rahman34@unigal.ac.id](mailto:ading_rahman34@unigal.ac.id)

Korespondensi penulis : [nana\\_darna22@unigal.ac.id](mailto:nana_darna22@unigal.ac.id)

**Abstract :** *The problems faced in this study include (1) How is motivation related to the work performance of State Civil Apparatus at the Cipari District Office, Cilacap Regency? (2) How is work discipline related to the work performance of State Civil Apparatus at the Cipari District Office, Cilacap Regency? (3) How is the influence of motivation and work discipline on the work performance of State Civil Apparatus at the Cipari District Office, Cilacap Regency? This study aims to study, find out, and analyze (1) The influence of motivation on the work performance of State Civil Apparatus at the Cipari District Office, Cilacap Regency. (2) The influence of work discipline on the work performance of State Civil Apparatus at the Cipari District Office, Cilacap Regency. (3) The influence of motivation and work discipline on the work performance of State Civil Apparatus at the Cipari District Office, Cilacap Regency. The method used in this study is an explanatory survey, while the technical data analysis is validity testing, reliability testing, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis (Inferential) with Multiple Regression (Multiple Regression). The results of the study inform that (1) Motivation has a positive effect on the work performance of state civil servants at the Cipari District Office, Cilacap Regency. This means that if motivation is increased, then the work performance of state civil servants at the Cipari District Office, Cilacap Regency will also increase. (2) Work discipline has a positive effect on the work performance of state civil servants at the Cipari District Office, Cilacap Regency. This means that if work discipline is increased, then the work performance of state civil servants at the Cipari District Office, Cilacap Regency will also increase. (3) Motivation and work discipline have a positive effect on the work performance of state civil servants at the Cipari District Office, Cilacap Regency. This means that if motivation and work discipline are increased, then the work performance of state civil servants at the Cipari District Office, Cilacap Regency will also increase.*

**Keywords :** *Motivation, Work Discipline, Work Performance*

**Abstrak :** Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana motivasi terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap ? (2) Bagaimana disiplin kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap ? (3) Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap ? Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. (3) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial) dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap akan meningkat pula. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap akan meningkat pula. (3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Artinya jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap akan meningkat pula.

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

## **1. PENDAHULUAN**

Organisasi pemerintah senantiasa berkaitan dengan persoalan-persoalan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2015 : 67) menyatakan bahwa; “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Organisasi seringkali menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme para Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

Sejak tahun 2014, Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, mengganti PNS dengan sebutan Aparatur Sipil Negara (ASN), seperti halnya pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur yang bertugas melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara pemerintah dan pembangunan. Harapan akan prestasi kerja pegawai dalam lingkup pemerintahan yang semakin baik belum menunjukkan sesuatu hal yang positif. Terlebih lagi selama ini masih sering terdengar kritik dari masyarakat bahwa kinerja Pegawai masih sangat rendah atau belum dianggap oleh masyarakat. Salah satu upaya yang dilakukan yakni dengan penilaian prestasi kerja.

Sebelumnya penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil diatur dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau disebut DP3 PNS, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, namun peraturan mengenai DP3 memiliki kelemahan yang dinilai pada perilaku kerja PNS yang bersangkutan dan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum dalam pembinaan

Pegawai Negeri Sipil. DP3 tersebut kemudian disempurnakan dengan menggunakan sasaran kerja pegawai atau disebut dengan SKP yang tercantum dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pada BAB VI Pasal 32 yang mengatakan bahwa ; “Ketika Peraturan Pemerintah ini mulai dilaksanakan, maka semua peraturan pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini”. Dasar penilaian prestasi kerja terdiri dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, serta biaya, dan dalam pelaksanaan penilaian SKP dengan cara membandingkan target yang ditetapkan dengan realisasi kerja dalam kurun waktu penilaian. Selanjutnya pada Pasal 2 PP tersebut menyatakan ; “Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, dengan harapan agar Pegawai Negeri Sipil lebih produktif”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja, maka seluruh pegawai negeri sipil memerlukan peningkatan prestasi kerja dalam aktivitas organisasi. Walaupun program pengembangan kemampuan pegawai sering dilakukan, namun masih dijumpai permasalahan-permasalahan yang menyangkut ketidak kompetennya seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan prestasi kerja yang masih buruk.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilcap adalah baik dengan capaian 76,13%. Berdasarkan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 – ke atas: sangat baik
- b. 76 – 90: baik
- c. 61 – 75: cukup
- d. 51 – 60: kurang
- e. 50 ke bawah: buruk

Akan tetapi berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap bahwa prestasi kerja pegawai belum optimal hal ini disebabkan tingkat integritas atau kemampuan untuk bertindak belum sesuai dengan nilai,

norma, dan etika dalam organisasi dan komitmen pegawai atau kemauan dan kesanggupan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi belum mengutamakan kepentingan organisasi.

Adanya persoalan dalam prestasi kerja pegawai tentunya pihak organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya salah satunya adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2012 : 141) menyatakan bahwa “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Flippo dalam Hasibuan (2012 : 143) menyebutkan bahwa; “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara optimal, sehingga tujuan dari para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai”.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi agar mendapatkan pegawai yang dapat memberikan kontribusi positif bagi ketercapaian tujuan organisasi. Organisasi tidak akan mendapatkan pegawai yang hanya sekedar datang tanpa mengerjakan tugas sebaik mungkin atau malah mangkir dari kantor dan tetap mendapatkan gaji tetapi organisasi akan mendapatkan pegawai yang dapat memanfaatkan segala potensi dan kompetensinya dalam bekerja baik tenaga, pikiran, maupun waktu jika pegawai tersebut memiliki motivasi yang baik untuk mendorong semua perilakunya dalam bekerja secara profesional. Tidak adanya motif atau dorongan akan membuat seseorang sulit termotivasi sekalipun seseorang tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik dan peluang kerja.

Dengan motivasi kerja pegawai diharapkan mampu menjadi daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja pegawai, agar mereka mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut jika kesehariannya ada hal-hal yang dapat memotivasi di dalam lingkungan kerjanya, baik itu fasilitas, rekan kerja dan atasan. Tanpa adanya motivasi pegawai, akan sulit bagi organisasi untuk mengarahkan seluruh pegawai secara bersama-sama bekerja dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu setiap atasan berusaha memberikan motivasi kepada pegawainya. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para pegawainya dapat termotivasi oleh atasannya.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, peneliti menemukan bahwa pegawai kurang memiliki dedikasi dan loyalitas dalam bekerja walaupun telah mendapatkan gaji yang layak, dan belum optimalnya tingkat promosi terhadap pegawai yang berprestasi. Berdasarkan permasalahan tersebut perlu adanya pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja karena merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga untuk kepentingan pegawai itu sendiri.

Selain motivasi dibutuhkan juga adanya disiplin kerja saat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak akan cukup tanpa dibarengi dengan disiplin kerja diantara para pegawai. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai akan memiliki sikap kesediaan dan kerelaan pegawai agar selalu memahami dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya yang merupakan hal yang sangat diharapkan.

Disiplin kerja pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai pada tugas dan kewajibannya. Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya selain bergantung pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya juga ditunjukkan melalui tingkat kedisiplinan kerja, sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan harus tumbuh dari kesadaran pribadi seseorang dan bukan karna dipaksa. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan bagaimana sikap pegawai dalam mematuhi semua peraturan, yang nantinya diharapkan dengan kebiasaan menaati aturan yang berlaku di lingkungan kerjanya, aturan-aturan itu menjadi sebuah bagian dari dalam diri seluruh pegawai. Hal ini merupakan harapan seluruh organisasi guna membantu organisasi memiliki pegawai-pegawai yang dapat bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Setiap organisasi selalu berusaha agar menekankan kepada seluruh pegawainya untuk tetap selalu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan kesadaran dan kekuatan yang berkembang dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan sehingga individu mampu menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan, keputusan dan nilai-nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Individu yang mempunyai disiplin kerja akan memunculkan ketertiban, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017 : 86) mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan dari organisasi tersebut, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi di abaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pata pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semua disiplin maka, seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinana pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi pegawai. Pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap bahwa masih ditemukan

pegawai yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti dan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat.

Dengan adanya permasalahan tersebut maka, penegakan disiplin di lingkungan pegawai sangatlah penting. Tanpa disiplin maka lingkungan kerja akan menjadi kacau. Akan tetapi disiplin yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi berasal dari proses belajar terus menerus melalui nilai yang dimiliki individu dan lingkungan sekitar individu tinggal. Disiplin kerja merupakan hasil dari interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor kepribadian lebih mengarah kepada sistem nilai yang dimiliki oleh seorang individu dan tercermin dalam perilakunya. Sedangkan faktor lingkungan mengarah kepada peran pemimpin, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan atau dengan kata lain perhatian dari instansi atau organisasi. Terkait faktor kepribadian, sistem nilai-nilai dalam individu akan mendasari atau mendorong pegawai dalam bekerja. Apabila dorongan yang dimiliki oleh pegawai tersebut baik adanya, maka perilaku pegawai yang dimunculkan saat bekerja akan tercermin baik pula sehingga akan bekerja sesuai yang diharapkan organisasi.

Selain itu faktor lingkungan pun akan memelihara atau lebih mendorong pegawai untuk bekerja dengan sebaik mungkin dalam bentuk pengawasan dari pemimpin agar pegawai tidak lengah dalam menjalankan tugasnya, pemberian penghargaan, perhatian, bahkan imbalan yang dapat membuat pegawai merasa puas dan dapat bekerja optimal. Maka dalam hal ini disiplin tidak semestinya hanya dihadapkan pada peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi yang mengancam akan tetapi perlu diimbangi dengan dorongan perhatian dari organisasi untuk meningkatkan kredibilitasnya.

Dengan demikian faktor motivasi dan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai yang akan mencerminkan sejauh mana para pegawai dapat prestasi di dalam organisasinya. Oleh karena itu prestasi kerja akan mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang mana prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang dicapai setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dalam organisasi. Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu organisasi pastilah terbentuk dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya

## 2. METODE

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh motivasi terhadap Prestasi kerja aparatur sipil pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) terhadap prestasi kerja aparatur sipil (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui  $t_{hitung} 2,676 > t_{tabel} 2,101$  dengan signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja dalam suatu perusahaan meliputi 2 hal yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong atau penggerak yang dapat memotivasi semangat kerja pegawai yang nantinya berpengaruh pada prestasi kerja pegawai. Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Sutrisno, 2011 : 110). Dalam motivasi, terdapat tiga poin penting yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh manusia, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Dengan kata lain, manusia akan termotivasi untuk bergerak atau beraktivitas apabila dirasakan adanya pemenuhan kebutuhan dari aktivitas yang dilakukan, atau



aktivitas yang dilakukan akan memberikan kepuasan dan pemenuhan terhadap kebutuhan yang dirasakan.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara akan meningkat pula.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja aparatur sipil pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap prestasi kerja aparatur sipil (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui  $t_{hitung} 2,720 > t_{tabel} 2,101$  dengan signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Seperti yang dikatakan oleh Syadam (2015:284), “ Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Tetapi sebaliknya apabila tingkat disiplin kerja rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan akan sangat merugikan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja harus selalu di jaga dan di tingkatkan dalam setiap organisasi.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara akan meningkat pula.

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja aparatur sipil pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap prestasi kerja aparatur sipil (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui  $F_{hitung} 48,939 > t_{tabel} 3,49$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Timpe dalam Mangkunegara (2015:15) bahwa faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang merupakan faktor dari motivasi kerja dan disiplin kerja. Reksohardiprojo (2011:132) menyatakan bahwa: Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang pegawai yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan ekonomis.

Reksohadiprojo (2011:258) lebih merinci motivasi itu menjadi dua aspek, yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi kerja seorang pegawai, dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkembang dan maju di organisasi, karena salah satu tujuan seseorang ketika memutuskan untuk bergabung pada suatu organisasi adalah untuk bekerja dan meniti kariernya sendiri.

Supomo dan Nurhayati (2018:134) menyatakan bahwa: Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Selanjutnya Mangkunegara dalam Supomo dan Nurhayati (2018:138) bahwa indikator kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu tanggungjawab, prakarsa, kerjasama dan ketaatan.

Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana keinginan individu tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan organisasi karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing pegawai dalam organisasi tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam organisasi tersebut, serta akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja”. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara. Artinya jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara akan meningkat pula.

#### **4. SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Motivasi pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator motivasi intrinsik dan nilai terendah pada indikator motivasi ekstrinsik. Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap akan meningkat pula.
- b. Disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator tanggungjawab dan nilai terendah pada indikator ketaatan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap akan meningkat pula.
- c. Prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator sasaran kerja dan nilai terendah pada indikator perilaku kerja. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Artinya jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka

prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap akan meningkat pula.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar dan kunci keberhasilan*. Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (2023). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Reksohadiprojo, S. (2011). *Manajemen*. LPP3S.
- Rusidi, & Enas. (2011). *Metode penelitian: Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Saydam, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Binarupa.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.