

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar

Dzuljalali ✉ Abdul Rahman Mus, Serlin Serang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar (2) untuk menganalisis pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar (2) Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

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

Abstract

This research was conducted with the aim of: (1) to determine and analyze the influence of work motivation on the performance of ASN at the Makassar City Regional Revenue Agency (2) to analyze the influence of work discipline on the performance of ASN at the Makassar City Regional Revenue Agency. (3) to determine and analyze the influence of the work environment on the performance of ASN at the Makassar City Regional Revenue Agency. The research method used in this research is Descriptive analysis and Multiple Linear Regression Analysis, with a sample size of 79 respondents. Based on the results of multiple linear regression analysis, the research results show that: (1) Work Motivation has a Positive and Significant influence on the ASN Performance of the Regional Revenue Agency of Makassar City (2) Work Discipline has a Positive and Significant influence on the Performance of ASN of the Regional Revenue Agency of Makassar City. (3) The work environment has a positive and significant effect on the ASN performance of the Makassar City Regional Revenue Agency.

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

Copyright (c) 2024 Dzuljalali

✉ Corresponding author : dzuljalali@gmail.com

Email Address : dzuljalali@gmail.com, rahman.mus@umi.ac.id, serlin.serang@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Sejak 2015 Badan Kepegawaian Negara menggulirkan inovasi e-Kinerja, yaitu sebuah aplikasi yang digunakan untuk memonitoring capaian kinerja PNS. Dan beberapa tahun kemudian diadopsi oleh seluruh ASN Pemerintah Daerah di Indonesia termasuk di Kota Makassar. Aplikasi e-Kinerja dilatarbelakangi dorongan untuk mendigitalisasi sistem kerja sehingga setiap ASN mengetahui dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan berupaya untuk mencapai target kerja sesuai standar kinerja yang ditentukan melalui sasaran kerja pegawai (SKP). Penerapan e-Kinerja juga ditujukan untuk memberi kepastian kepada pegawai yang memperlihatkan kinerja yang baik akan memperoleh apresiasi dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Namun demikian jika Kinerja dengan hasil yang buruk maka pegawai akan memperoleh sanksi administrasi sesuai hasil kinerjanya. Reward & punishment yang diimplementasikan untuk menegakkan aspek keadilan, sekaligus menghapus stigma negative bahwa PNS yang berkinerja baik dan buruk memperoleh penghasilan yang sama. Menurut pengamatan peneliti, penilaian kinerja ASN bagi pemerintah daerah dibawah naungan Kementrian Dalam Negeri ini, mengadopsi penilaian kinerja beberapa instansi Pusat seperti Kementerian Keuangan yang sudah lama menerapkan penilaian kinerja secara objektif, transparan dan berkeadilan, dengan menggunakan model Balance Score card (BSC). Sebagai sistem aplikasi penilaian kinerja yang diharapkan mampu menjadi salah satu instrumen dalam mewujudkan pelaksanaan sistem merit, e-Kinerja diharapkan mampu menyediakan keakuratan penilaian melalui identifikasi output dan target yang terukur dan konkrit. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 75 terkait penilaian kinerja dan pasal 76 (2) yang berbunyi bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Menurut Serang S, Ritamariani , Kamase J, Gani A, (2023) harus diakui bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini menjadi isu strategis karena memiliki pengaruh yang serius terhadap pelayanan publik baik di bidang ekonomi maupun politik. Pada bidang ekonomi, kinerja ASN berpengaruh terhadap kondisi pertumbuhan ekonomi sedangkan dalam hal politik, kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan berpengaruh dalam tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara Indonesia. Seperti tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, tujuan negara Indonesia untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia. Instansi Pemerintah sebagai sebuah Organisasi tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai (Hadrawi, H. U., Mas'ud, M., & Badaruddin, B. (2022). Tercapai atau tidaknya tujuan ini ditentukan dari kinerja organisasi itu sendiri. Kinerja organisasi tentunya tidak luput dari campur tangan para pegawainya. ASN dengan kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, jika kinerja ASN itu buruk maka tujuan organisasi pun juga akan tidak tercapai (M. Fadli,dkk 2023). Dalam Evaluasi penilaian kinerja yang dilakukan oleh Badan

Kepegawaian Negara (BKN) 2022, terhadap sekitar 3.000 PNS di Indonesia. menunjukkan bahwa kualitas PNS Indonesia terbilang rendah sehingga performa kinerjanya tidak maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah minimnya motivasi kerja ASN (Saluy at.al, 2024).). Fenomena terkait dengan kinerja pegawai dapat diidentifikasi melalui sasaran kinerja pegawai (SKP), menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah belum memenuhi sasaran organisasi, hal ini tercermin dalam nilai SKP sebagaimana dalam tabel 1 dibawah ini. Nilai SKP menunjukkan kinerja individu dari masing-masing pegawai dalam sebuah organisasi.

Tabel 1. Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Nomor	Indikator	Rata-rata
1	Orientasi Pelayanan	85,42
2	Integritas	85,47
3	Komitmen	85,44
4	Disiplin	85,67
5	Kerjasama	85,43
6	Leadership	85,87
7	Perilaku	85,40
Nilai Rata-rata SKP		86,12 (cukup)

Sumber data: Bagian umum dan Kepegawaian Bapenda 2023

Berdasarkan data pada tabel 1, maka dapat dikatakan bahwa dari ketujuh indikator penilaian kinerja semuanya memiliki nilai 85, namun secara keseluruhan pencapaian tersebut masih termasuk dalam kategori cukup. Fenomena kinerja ini disebabkan oleh motivasi kerja pegawai yang belum maksimal. Motivasi kerja dan disiplin kerja saling berkaitan (Munfarizatul Maisyuroh, Hasan Ubaidillah, 2023). Maka Fenomena yang terjadi pada Badan Pendapatan daerah Kota Makassar terkait dengan Motivasi kerja masih belum memenuhi harapan. Hal ini terbukti dalam beberapa penugasan organisasi dilapangan seperti tugas pemutahiran data wajib pajak, Penagihan tunggakan wajib pajak, dan pemeriksaan data omzet wajib pajak, belum dapat dipenuhi oleh pegawai sesuai waktu yang ditugaskan. Hal ini jika dilihat dari aspek kinerja pegawai akan berefek pada kinerja organisasi yaitu capaian target penerimaan pajak di Kota Makassar oleh Badan Pendapatan daerah (BAPENDA) Kota Makassar. Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena disiplin Kerja dapat dilihat dalam tabel 2 dibawah ini.

Tabel 1. Absensi Pegawai Bapenda 2023

Uraian	Jumlah	Keterangan
TL-1	9	Terlambat masuk 30 menit pertama
TL-2	4	Terlambat masuk 60 menit dari jam masuk
TL-3	1	Terlambat masuk 90 menit dari jam masuk
TL-4	2	Terlambat masuk diatas 90 menit
PSW-1	11	Pulang sebelum Waktunya 30 menit
PSW-2	5	Pulang sebelum Waktunya 60 menit
PSW-3	2	Pulang sebelum Waktunya 90 menit
PSW-4	1	Pulang sebelum Waktunya diatas 90 menit

Bagian Umum Badan Pendapaan Daerah Kota Makassar 2023

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap...

Fenomena kedisiplinan pegawai bukan hanya dilihat dari kehadiran pegawai pada saat apel, absensi datang dan pulang atau masuk kantor saja, namun disiplin dalam bekerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Fenomena kerja yang dapat dirasakan adalah, salah satunya capaian anggaran belanja yang tidak tepat pada setiap triwulan hingga memasuki triwulan ke III, masih sering terjadi kesalahan dalam administrasi insentif pajak, dan TPP yang masih terlambat dibayarkan.

Selain disiplin kerja, maka faktor lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ali Iqbal, M., Badawi Saluy (2021), Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Fenomena Secara fisik yang teridentifikasi adalah, dengan adanya pembangunan gedung kantor saat ini menimbulkan masalah kebisingan dan parkir kendaraan pegawai dan wajib pajak, begitu pula dengan adanya pemadaman listrik bergilir, sangat mengganggu pelayanan dan pekerjaan pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terkait dengan hubungan interpersonal, maupun hubungan dengan pimpinan. Fenomena yang diidentifikasi adalah, hubungan sesama pegawai secara keseluruhan masih terdapat sebagian pegawai yang tidak saling mengenal, misalnya pegawai pindahan, sehingga bila terdapat penugasan dilapangan yang melibatkan semua bidang kerja, maka belum menunjukkan kekompakan yang utuh.

Dalam hubungannya dengan pimpinan, meskipun jarang ditemukan adanya kebersamaan dengan pimpinan, kecuali pada momen tertentu. Meskipun demikian, pekerjaan dapat dilaksanakan. Untuk melihat gap riset penelitian, maka perlu didukung oleh adanya penelitian yang dilakukan misalnya Nuriza Rachman, Ahmad Badawy Saluy, (2024), Hariyati, Cecep Suhardiman, (2024). Ali Iqbal, M., Badawi Saluy, A., & Yusuf Hamdani, A. (2021), ST. Bura, Nurdin Brasit, dan Sumardi (2019), Tubagus Ahmad Darajat, dkk (2019), Eva Lestari Bangun (2019), Muhammad Arif dkk (2019), Kasmir, T., & Ramlawati, R. (2020) dalam penelitiannya masing-masing menemukan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Pada sisi lain, penelitian yang sama dengan menggunakan model atau konstruk yang berbeda juga menghasilkan simpulan yang belum konsisten. Misalnya dalam penelitian Elok Mahmud Putri dkk (2019), dengan menjadikan Disiplin kerja sebagai variabel moderasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai, menemukan bahwa disiplin kerja mampu menjadi mediasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Artinya Dengan adanya pegawai yang selalu disiplin dalam pekerjaannya, tentunya mereka akan semakin meningkatkan kinerja dan dengan lingkungan yang nyaman akan membawa pegawai menjadi lebih disiplin. Hal ini juga diperkuat oleh temuan Andi Irwan dkk (2020), dan Liestiani, Nurul Laras, Perizade, Badia, Hanafi, Agustina, dan Zunaidah (2019). Namun dalam penelitian yang lain, menunjukkan hasil yang tidak konsisten tapi menarik. Misalnya dalam temuan Harry Kurniawan (2019), dengan menjadikan variabel Motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara disiplin, lingkungan kerja dan kinerja. Menemukan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja, tetapi melalui motivasi kerja justru berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Dalam penelitian menarik lainnya adalah Evie K. Sardjana dkk (2018), menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap

kinerja, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Terkait dengan variabel motivasi kerja maka berdasarkan penelitian Rahman Amir (2019), menemukan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Biro Umum Universitas Negeri Gorontalo. Maka berdasarkan pada gap riset dan fenomena gap diatas, penulis merasa tertantang untuk melakukan penelitian kembali agar melihat dinamika responsive dari ASN Badan Pendapatan daerah Kota Makassar terkait dengan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dan kinerja ASN.

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, SKP, dan Absensi.
- 2) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan, misalnya masalah fenomena dan keprilakuan.

Sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari:

- a. Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melalui kuisener dengan staf personil yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
- b. Data Sekunder. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literature, hasil penelitian, aturan UU,PP, dan Perda dan dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti hanya menggunakan salah satu yaitu (kuisener) saja. Teknik pengumpulan data secara umum teoritis terdiri dari :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dngan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan sejumlah pegawai yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang peneliti kemukakan.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara instruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

- d. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen kantor yang ada kaitannya masalah yang akan diteliti khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) Badan Pendapatan Daerah Kota Makasar yang berjumlah 169 pegawai, Maka penelitian ini dilakukan dengan Mengambil 79 Sampel dari populasi yang dianggap mewakili.

Metode Analisis Data

- Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai jawaban responden atas Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar
- Analisis kuantitatif. Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas Pengaruh, Motivasi Kerja, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar maka perlu dilakukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel.16. Hasil Olahan Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.622	.571		2.137	.036
	Motivasi Kerja	.281	.088	.316	3.204	.002
	Disiplin Kerja	.151	.161	.121	2.403	.035
	Lingkungan Kerja	.307	.130	.302	2.363	.021
	F Hitung = 10.470		Sig = 0,000			

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Tabel diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $b_0 = 0.622$, Koefisien variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,281, variabel Disiplin Kerja 0,151, dan Lingkungan Kerja 0,307 sehingga persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0,622 + 0,281 X_1 + 0,151 X_2 + 0,307 X_3$$

- Nilai konstan yaitu $b_0 = 0,622$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sebesar 0,622.
- Koefisien variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,281, hal ini berarti bahwa jika Motivasi Kerja pegawai dapat ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 28,1, dengan asumsi Variabel X_1 dan Variabel X_3 bernilai konstan.
- Koefisien variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,151, hal ini berarti apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 15,1 dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 dalam keadaan konstan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap...

- Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,307, hal ini berarti bahwa jika Lingkungan Kerja yang nyaman dan kondusif ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 30,7 dengan asumsi Variabel X1 dan Variabel X2 bernilai konstan.
- Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,670, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel independen X1, X2, dan X3 dengan Variabel Dependen (Y) yaitu kinerja ASN sebesar 0.670. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,670.
- Besarnya nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0.449, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap kinerja ASN (Y) di Badan Pendapatan daerah sebesar 0,449 atau (44,9) dan sisanya sebesar 0.551 atau 55,1 dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independen (bebas) yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1) variabel Disiplin kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Pada tampilan out put SPSS diatas diperoleh F-hitung = 10.470 > F_{tabel} = 2,71 (df 1 = 3, df2 = 76) serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan ini dapat meningkatkan Kinerja ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Uji t (Uji Parsial)

Variabel Motivasi Kerja X1

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN didapat nilai t hitung = 3.204 > t- tabel = 1.665 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan daerah Kota Makassar, terbukti (H1 diterima).

Variabel Disiplin Kerja X2

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN didapat nilai t hitung = 2.403 > t tabel = 1.665 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN, terbukti (H2 diterima).

Variabel Lingkungan Kerja X3

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN didapat nilai t hitung = 2.363 > t- tabel = 1.665 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Lingkungan Kerja berpengaruh

terhadap kinerja ASN. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar terbukti atau diterima. (H3 diterima).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa secara statistik Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar Hasil penelitian yang menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini tentunya searah dengan teori motivasi Herzberg yang mengatakan bahwa Kehadiran faktor Motivator akan menyebabkan karyawan bekerja lebih keras. Faktor Motivator ini dapat ditemukan di dalam pekerjaan itu sendiri. Misalnya Prestasi kerja, Pengakuan, sifat Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab dan Peluang untuk pertumbuhan. Menurut Herzberg, ketidakhadiran Faktor Motivator ini tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang berarti, namun adanya faktor motivator akan memberikan kepuasan yang tinggi bagi karyawannya. Motivasi adalah proses yang dinamis; setiap orang dapat dimotivasi oleh hal yang berbeda. Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat, atau tawaran posisi dan jabatan, sehingga hal ini kemudian menjadi energi positif.

Teori Herzberg memberikan inspirasi dengan dimensi job content atau motivasi intrinsik dalam pekerjaan, dan Hygiene factor adalah yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan. Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pendapat lain yang mendukung substansi teori ini adalah misalnya Menurut Robbins dan Judge (2015:127) menyatakan motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2015:127) menegaskan bahwa kekuatan (intensity) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (direction) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (persistence) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka. Jadi Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Sedangkan Hasibuan (2014:219) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan dasar teori ini maka penulis berpendapat bahwa teori ini memang memiliki derajat keakuratan dan menilai aspek motivasi individu, namun dalam menentukan alat pemotivasi, berada pada dua dimensi yang dikemukakan oleh Herzberg. Misalnya masalah gaji, kebijakan perusahaan, dan kesempatan berkarir yang

menjadi alat motivasi pada berada pada semua dimensi yang dikemukakan Herzberg. Sehingga alat pemotivasi yang dipertegas oleh teori ini lebih dominan kepada lingkungan kerja. Berdasarkan hasil tabulasi jawaban kuisener, maka dapat dijelaskan nilai responsivitas dari indikator Faktor Heigenis (ekstrinsik) adalah sebesar 3,31 dengan skor rata-rata 66,32. Hasil ini menurut Sugiono (2010:107), termasuk tinggi, (61-80) maupun menurut Nur Imawati (2007:85) termasuk dalam kategori cukup tinggi (52,01-68). meskipun gaji PNS saat ini belum dapat menjadi faktor pendorong motivasi, begitu pula dengan hubungan beban kerja dengan TPP yang diterima, yang dianggap belum sesuai dengan beban kerja di Badan Pengelola Keuangan daerah Kab. Maros. Apalagi dengan adanya perubahan nomenklatur yang menggabungkan beberapa unit organisasi, menghilangkan beberapa posisi dan jabatan, akan semakin berat dalam memenuhi kecukupan TPP sesuai dengan ekspektasi PNS, berbeda dengan daerah yang memiliki PAD besar. Terkait dengan asas keadilan dalam evaluasi kinerja, maka dengan e-kinerja akan sulit bagi pegawai dalam memainkan bobot kinerja, sehingga persepsi responden pada pernyataan ketiga memiliki nilai responsivitas yang baik. Indikator berikutnya adalah Faktor Motivasi (Intrinski) dengan tiga pertanyaan. Berdasarkan jawaban responden maka nilai rata-rata dari jawaban responden adalah sebesar 3,22, atau nilai skor rata-rata 64,3 dan termasuk dalam Baik, menurut Sugiono (2010:107), angka (61-80) termasuk dalam kategori tinggi. Jawaban tertinggi dari tiga pernyataan ini terdapat pada pernyataan mengenai penghargaan dari pimpinan dan kesempatan berkarir. Hasil ini membenarkan teori motivasi Herzberg.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:112) teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor instrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas)/ tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil penelitian, secara statistik Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hasil penelitian yang menguji pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN didapat nilai t hitung = 2.403 > t tabel = 1.665 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja sebagai perlakuan dari organisasi terhadap karyawan sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas Disiplin Kerja. Berdasarkan Jawaban responden pada masing-masing dimensi dan indikator dari variabel Disiplin Kerja, yang terdiri dari tiga dimensi yaitu faktor pengawasan dan pembinaan PNS, Peraturan dan tata tertib, dan faktor kepemimpinan, dimensi ini diadopsi dari Direktorat pengawasan dan pengendalian Bidang kode etik, disiplin, pemberhentian, dan pensiun PNS Badan Kepegawaian Negara RI-2019.

Dari jawaban responden pada indikator pengawasan dan pembinaan dapat dijustifikasi bahwa para ASN yang bekerja di kantor Badan Pendapatan daerah Kota

Makassar telah memahami bahwa kedisiplinan PNS merupakan bagian dari pembinaan dan pengawasan dari pemerintah, untuk mendukung budaya disiplin. Indikator kedua, Faktor peraturan dan tata tertib sebagaimana hasil jawaban responden memberikan gambaran bahwa, Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Makassar telah memperhatikan kehadiran sebagai instrument penilaian kinerja, melalui aplikasi e-kinerja. Hal ini juga menandakan bahwa stigma buruk selama ini ASN menipiskan kehadirannya, hal ini tidak berlaku lagi karena sistem telah bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya aplikasi e-kinerja ini, maka ASN di kantor BPKD Kab. Maros tidak bisa lagi mempermainkan absensinya, begitu pula dengan aktivitas kesehariannya harus dilaporkan secara real time. Indikator Kepemimpinan. dari jawaban responden dapat dijustifikasi bahwa pimpinan juga merupakan bagian dari penilaian kinerja. Hal ini karena dalam sistem penilaian kinerja melalui aplikasi e-kinerja memberikan ruang bagi pimpinan melalui validasi sistem aktivitas PNS secara real time, sehingga dengan validasi ini akan menentukan nilai TPP yang diterima. Dengan hasil jawaban responden diatas, maka penelitian mendukung pendapat dari Situmorang dan Jusuf Juhir (1994:153) mengatakan bahwa disiplin adalah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku.

Pandangan ini juga mendukung pendapat dari Moekizat (2002), bahwa kedisiplinan sebagaimana dalam aplikasi e-kinerja termasuk dalam kategori kedisiplinan Command discipline yaitu kedisiplinan yang diperintahkan, dan Self imposed discipline kedua kategori ini dapat menginspirasi kedisiplinan PNS dengan adanya sistem evaluasi kinerja secara real time. Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa disiplin sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan senjangan penelitian diatas, maka peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja PNS, dalam kondisi sekarang ini sangat efektif jika dikaji dalam hubungan pengaruh secara langsung, hal ini karena lingkungan organisasi pemerintah dewasa ini telah menerapkan sistem penilaian kinerja secara online.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa secara statistik Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Maros. Hasil penelitian yang menguji pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut pendapat Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75) Lingkungan kerja meliputi sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Pendapat Armstrong ini mengisyaratkan adanya perpaduan antara faktor fisik dan lingkungan non fisik. namun karena penelitian ini hanya terfokus pada lingkungan non fisik, sehingga teori atau pendapat yang dikemukakan Armstrong diatas, relevan untuk

dijadikan sebagai bagian penguatan asumsi dalam penelitian ini. Dalam pendapat Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja non fisik meliputi dimensi atau indikator antar Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan. Jika dikaitkan dengan teori Herzberg, maka faktor lingkungan nonfisik ini termasuk dalam dimensi higienis. Misalnya kebijaksanaan, interpersonal relation. Faktor-faktor ini menurut teori motivasi Herzberg perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Berdasarkan jawaban responden ditemukan bahwa nilai rata-rata 4,05 dari indikator hubungan dengan rekan kerja dan nilai total skor 324 jika dibandingkan dengan nilai tertinggi, maka diperoleh angka 82,0 maka menurut Sugiono (2010:107), termasuk dalam kategori sangat tinggi pada indikator pertama. Indikator kedua adalah hubungan bawahan dengan pimpinan. Indikator ini memiliki dua pernyataan yaitu terkait hubungan pimpinan dengan bawahan dan pimpinan membantu bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Jawaban responden menunjukkan bahwa indikator memiliki nilai rata-rata skor indikator 317 atau dengan nilai indeks 80,2 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa selain hubungan, maka pimpinan di Bapenda Kota Makassar termasuk pimpinan yang memiliki jiwa merakyat dan bisa memahami lingkungan pegawai serta kondisi kerja. Indikator ketiga adalah Fasilitas Kerja dengan dua pernyataan yaitu terkait dengan ketersediaan fasilitas kantor dan suasana humanis dalam kantor. Dimana jawaban respon dalam pernyataan ini termasuk dalam kategori sangat tinggi karena memiliki nilai total skor indikator 337 dan nilai indeksnya indikator 85,3. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor Bapenda Kota Makassar sudah sangat baik. Ini dimaklumi karena BAPENDA adalah OPD pencari PAD, jadi wajar jika memiliki peralatan kantor yang harus sesuai dengan beban kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka pada penulis akan mengemukakan beberapa simpulan dan saran atas hasil penelitian yang kami lakukan. Adapun simpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut: 1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kota Makassar. Hasil penelitian ini dapat menjawab masalah dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti secara statistik. 2). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Dengan hasil penelitian ini maka masalah disiplin kerja pegawai harus menjadi perhatian semua pegawai, karena dengan disiplin akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian telah menjawab masalah dan hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Kota Makassar diterima atau terbukti. 3). Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar terbukti dan

diterima. Lingkungan yang nyaman, dan kondusif bagi pegawai akan menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerjanya.

Referensi :

- Serang, S., Ritamariani, A., Kamase, J., & Gani, A. (2023). The Influence Of Work Motivation, Compensation, And Work Procedures On Job Satisfaction And Field Extension Performance Family Planning In South Sulawesi. *International Journal Of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(5), 128.
- Hadrawi, H. U., Mas'ud, M., & Badaruddin, B. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 244-254.
- Kasmir, T., & Ramlawati, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (Manor)*, 2(2), 86-93.
- Suriyanti, S. (2020). The Effect Of Leadership Style, Work Motivation And Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(8), 642-557.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Nugraha, M. A., Mus, A. R., & Serang, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 371-382.
- Ibnu Munzier, H. G. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar (Doctoral Dissertation, Stie Nobel Indonesia).
- Inrawati, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sarana Prasarana Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Wilayah Makassar I. *Sparkling Journal Of Management (Sjm)*, 2(1), 13-27.
- Chairani, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinianti).
- Asike, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 220-230.
- Moenalisa, S. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jombang) (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang).
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal Of Environment And Management*, 2(1), 44-52.
- Rachmatan, R., Gunawan, H., & Husni, M. F. (2024). Pengaruh Pemberian Reward And Punishment Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Jemma (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 7(1), 108-125.
- Gani, I. M. H. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Saleh, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (Bbpps) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 299-316.
- Kartini, D. (2021). Pengaruh Penerapan Good Governance, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar (Doctoral Dissertation, Stie Nobel Indonesia).
- Dahmayanti, A., Semmaila, B., & Mapparenta, M. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Ilmu Islam Dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 7(1), 589-603.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Selamat, E. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), 235-242.