

HUBUNGAN DISIPLIN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA DI INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI UTARA

Adrian Yudea Immanuel

NPP. 29.1480

*Asdaf Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara
Prögram Studi Administrasi Pemerintahan Daerah
Fakultas Manajemen Pemerintahan*

Email: adrianyudea4@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statment/Background (GAP): The development of a more effective and efficient Civil Apparatus and able to carry out development tasks and activities is a hope for any party first, digital reform and globalization. The new demands certainly have implications for the performance of the state civil apparatus to be more productive and productive in carrying out tasks which are a challenge for ASN development. efficiently have good attitude and behavior. **Purpose:** This study aims to obtain information and reveal in detail the relationship between discipline and motivation on performance. **Method:** This type of research uses a quantitative approach. Data collected through questionnaires to 114 respondents from ASN at the research locus included 3 instruments, namely discipline, motivation, and performance using Spearman correlation analysis, multiple regression analysis processed using SPSS version 26.0 and ASOCA method analysis. **Result:** Obtained through the Spearman test the alternative hypothesis $+0.065 (>0.05)$ for variables X1 and X2 $+0.01 (<0.05)$ means that there is only a relationship between X1 and Y. For multiple regression, the calculation for each variable is (-0.141) and (0.280) . it is evident that only tcount X2 exceeds ttable $(0.280 > 0.198)$ it is obtained that only X2 is correlated with Y for the f test, it is obtained ttable $(3.087) < t_{hitung} (14.696)$ proves that together X1 and X2 are correlated with Y, for that effort to enforce discipline and motivation will be followed by good or bad performance. There are 9 strategies that have been implemented by the Provincial Government of North Sulawesi.

Conclusion/Sugegestion: Some of the suggestions given by the researcher are: Increasing attendance, responsibility, honesty, cooperation, reporting, obligations, socialization, imposing sanctions, creating cohesiveness, cooperation, equal distribution of tasks. The socialization is expected to form an understanding of each apparatus, both related to rights and obligations.

Keywords: Discipline, Motivation, Apparatus

Keywords: *Discipline, Motivation, Apparatus*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pembangunan Aparatur sipil yang lebih efektif dan efisien serta dapat melaksanakan serangkaian tugas dan kegiatan pembangunan merupakan harapan bagi pihak manapun terlebih dimasa reformasi digital dan globalisasi .Tuntutan baru tentu berimplikasi terhadap kinerja Aparatur sipil negara untuk lebih termotivasi dan produktif dalam melaksanakan tugas yang menjadi tantangan tersendiri bagi pembinaan ASN secara efisien guna memiliki sikap dan perilaku yang baik. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan memperoleh informasi dan mengungkap secara detail keterkaitan disiplin dan motivasi terhadap Kinerja. **Metode:** Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 114 responden yang berasal dari ASN di lokus penelitian meliputi 3 instrumen berskala likert, yaitu disiplin, motivasi, dan kinerja dengan menggunakan analisis korelasi spearman, analisis regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 26.0 dan Metode analisis ASOCA. **Hasil/Temuan:** Diperoleh melalui uji spearman hipotesis alternatif $+0,065 (>0,05)$ untuk variabel X_1 dan X_2 $\pm 0,01 (<0,05)$ mengartikan bahwa hanya terdapat hubungan antara X_1 dan Y saja. Untuk regresi berganda diperoleh t_{hitung} tiap variabel sebesar $(-0,141)$ dan $(0,280)$. terbukti bahwa hanya $t_{hitung} X_2$ saja yang melebihi t_{tabel} $(0,280 > 0,198)$ diperoleh hanya X_2 yang berkorelasi dengan Y untuk uji f diperoleh $t_{tabel}(3,087) < t_{hitung}$ $(14,696)$ membuktikan secara bersama-sama X_1 dan X_2 berkorelasi terhadap Y , untuk itu upaya penegakkan disiplin dan motivasi akan diikuti dengan baik atau tidaknya kinerja. Terdapat 9 Strategi yang sudah dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. **Kesimpulan dan Saran:** Beberapa saran yang diberikan peneliti yaitu: Meningkatkan kehadiran, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, pelaporan, kewajiban, sosialisasi, penjatuhannya sanksi, menciptakan kekompakan, kerjasama, pemerataan tugas Strategi yang akan dilakukan ialah sosialisasi tentang kebijakan terkini, melalui rapat koordinasi tiap satuan organisasi. Sosialisasi diharapkan dapat membentuk kesepahaman tiap aparatur, baik berkaitan dengan hak maupun kewajiban.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Aparatur

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan tugas sebagai bentuk tanggung jawab merupakan suatu kewajiban bagi para anggota organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan. Dalam pelaksanaan tugas terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapakan hasil yang baik serta sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Di dalam upaya mencapai tujuan organisasi perlu adanya suatu disiplin dan motivasi kerja, Disiplin dan motivasi itu sendiri dapat timbul secara sendirinya dari dalam anggota organisasi dan dapat pula karena adanya dorongan dari pimpinan organisasi. Dengan menyusulnya era baru pelayanan di masa pandemi covid 19, Setiap perubahan diawali dengan munculnya tuntutan baru masyarakat dimana pemerintah mampu menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi supremasi hukum, moral dan etika, demokrasi, hak asasi manusia dan keadilan. Tuntutan baru tentu berimplikasi terhadap kinerja kelompok birokrasi dengan

Aparatur Sipil Negara- nya (ASN) untuk lebih termotivasi dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tuntutan ini merupakan tantangan bagi upaya pembinaan ASN secara optimal agar menjadi ASN yang berkualitas dan memiliki sikap dan perilaku yang berorientasi pengabdian, tanggung jawab, dedikasi tinggi, kejujuran, keadilan, keterbukaan tinggi, kewibawaan, dan disiplin. Oleh karena itu setiap instansi pemerintah dituntut untuk memiliki program-program unggul dan berkualitas untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar mampu menyesuaikan dengan era globalisasi dan dapat mewujudkan birokrasi pemerintah Indonesia yang efisien dan berdaya saing. Sejalan dengan itu Ketetapan MPR Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara Tahun 1999-2004 Mengamanatkan bahwa Aparatur Negara harus ditingkatkan kualitasnya dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dan profesionalitas birokrasi dalam pelayanan dan akuntabilitasnya dalam mengelola aset negara secara bersih dan bebas dari penyalahgunaan kekuasaan. Menghadapi Paradigma baru dalam manajemen kepegawaian, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, yang diantara lain menetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi Aparatur Sipil Negara. Disiplin kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dimiliki ASN untuk menduduki suatu jabatan. Sebagai penentu dan pemegang peranan penting dalam penyelesaian beban tugas satuan instansi pemerintah, ASN dituntut melakukan tugas dengan disiplin, penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Aparatur Sipil Negara sebagai Aparatur Administrasi juga menjadi tumpuan keberhasilan pembangunan melalui berbagai kebijakan-kebijakan pemerintahan. Untuk itu layak bila Buchari Zainun (2000: 4) mengemukakan sebagai berikut “ Birokrasi Pemerintah yang diisi oleh para pejabat bereselon dari eselon tertinggi sampai pada yang terendah dan non eselon harus merumuskan kebijaksanaan pemerintah berdasarkan bahan-bahan yang dihimpun oleh seluruh jajaran Aparatur Pemerintah”. Soegeng Prijodarminto (1992:3) menyatakan : “Bila setiap Pegawai Negeri Sipil berdisiplin, tidak mustahil organisasi dimana mereka bekerja akan memperlihatkan sebagai suatu organisasi yang sehat, kuat, dengan prestasi yang dapat diandalkan”. Hal itu menunjukkan bahwa disiplin menjadi landasan tercapainya peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktivitas organisasi. Apabila disiplin ASN tidak baik, maka sulit diharapkan sasaran pembangunan dapat dicapai tepat waktu dan hal ini tentu akan berpengaruh terhadap keberhasilan pembangunan itu sendiri. Babak baru yang tengah dilalui ini harus ditanggapi oleh pimpinan secara serius agar ASN yang terseleksi tidak menjadi pembicaraan masyarakat luas, tetapi menjadi ASN yang dapat diandalkan, baik dalam sikap mental, spiritual, yang tahan dan terkendali. Diharapkan juga para pimpinan dapat menerapkan suatu pendekatan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam mendorong organisasinya beradaptasi dengan paradigma baru akibat tuntutan baru dimaksud. Guna mewujudkan tercapainya produktivitas kerja pegawai, faktor yang juga perlu diperhatikan adalah motivasi. Merupakan peran penting pimpinan dalam menumbuhkan motivasi anggotanya (ASN) agar dapat memberikan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi kepada organisasinya. Berkembangnya motivasi bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memberikan motif kerja sedemikian rupa sehingga mereka mau memberikan performa sesuai dengan ketentuan dan peraturan demi tercapainya target

dari organisasi. ASN mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan tugas negara, Pemerintahan dan pembangunan, sebagaimana dirumuskan dalam pasal 10 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014. Sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, ASN harus bekerja secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas tugas tersebut. Berbagai usaha Kinerja ASN telah dilakukan melalui manajemen Aparatur sipil negara dan diatur dalam bab III pasal 6 sampai dengan 28 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Salah satu usaha pembinaan tersebut dinyatakan dalam Pasal 27 yang berbunyi: “KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa”. Berkaitan dengan upaya kinerja ASN, maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur tentang kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Untuk mewujudkan pelaksanaan disiplin kerja tersebut perlu didukung motivasi kerja para pegawainya. Disadari banyak hal yang mendasar dan kompleks berkaitan dengan disiplin dan motivasi. Namun mengingat keterbatasan kemampuan dalam penelitian ini, maka peneliti hanya akan mengungkap aspek penegakan disiplin dan mengulas bagaimana menumbuhkan motivasi agar mereka bekerja lebih baik. Disiplin dan motivasi merupakan indikator bagi upaya meningkatkan Kinerja pegawai. Berbagai upaya pembinaan telah dilakukan, namun pelaksanaan disiplin dan motivasi kerja pegawai dilingkungan pemerintah provinsi sulawesi utara belum seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi umum yang diperoleh peneliti berdasarkan wawancara dengan pegawai di inspektorat provinsi sulawesi utara via whatsapp masalah disiplin yang sering terjadi di setiap lingkungan kerja inspektorat provinsi sulawesi utara

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil.

Disadari banyak hal yang mendasar dan kompleks berkaitan dengan disiplin dan motivasi. Namun mengingat keterbatasan kemampuan dalam penelitian ini, maka peneliti hanya akan mengungkap aspek penegakan disiplin dan mengulas bagaimana menumbuhkan motivasi agar mereka bekerja lebih baik. Disiplin dan motivasi merupakan indikator bagi upaya meningkatkan Kinerja pegawai. Berbagai upaya pembinaan telah dilakukan, namun pelaksanaan disiplin dan motivasi kerja pegawai dilingkungan pemerintah provinsi sulawesi utara belum seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi umum yang diperoleh peneliti berdasarkan wawancara dengan pegawai di inspektorat provinsi sulawesi utara via whatsapp masalah disiplin yang sering terjadi di setiap lingkungan kerja inspektorat provinsi sulawesi utara

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, yang pertama Hasil Penelitian Tito Irwanto, Tri Febriana Melinda. (2015) Penelitian Tito Irwanto, Tri Febriana Melinda (2015), berupa jurnal berjudul : “ Pengaruh Disiplin dan motivasi dan kinerja pegawai dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas Peternakan dan Kesehatan Provinsi

Bengkul. Berdasarkan Penelitian dapat disimpulkan bahwa, disiplin dan motivasi memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu, sehingga apabila ingin lebih meningkatkan kinerja pegawainya maka perlu dicari faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian yang kedua yaitu dari Hasil Penelitian Nuria Erisna. (2012) Penelitian Nuria Erisna (2012), berjudul “Hubungan Disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan” berupa jurnal. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja, namun secara bersama-sama disiplin dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan. Selanjutnya penelitian yang ketiga dari Hasil Penelitian Dessi Andriani. (2018) Penelitian Dessi Andriani (2018), berjudul “ Pengaruh Pembinaan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru” berupa Jurnal . Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pembinaan, Disiplin, dan Motivasi menjadi pendukung kinerja guru PAUD kec. Talanga Kelapa. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa, Pembinaan yang Terjadi di PAUD kec. Talang Kelapa sepenuhnya merupakan hal yang perlu ditingkatkan dan bahkan pembenahan, walaupun terdapat pengaruh yang positif dan nyata serta kuat, Sekaligus motivasi pada prinsipnya sudah baik tetapi masih perlu ditingkatkan sekalipun terdapat pengaruh yang positif dan kuat. Hal ini menunjukan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan pembinaan dan motivasi

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Teori yang digunakan dalam penelitian, dari penelitian terdahulu peneliti tidak menemukan kesamaan judul penelitian seperti judul yang diambil peneliti. Namun penulis akan mengangkat beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebagai bahan referensi dalam memperkaya bahan kajian terhadap penelitian yang dilakukan peneliti.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Hubungan Disiplin Dan Motivasi Dengan Kinerja Di Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara.

II. METODE

Sifat penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di bab sebelumnya. Penelitian ini mengkaji hubungan perilaku variabel bebas (X) yang telah terjadi dengan variabel terikat (Y) yang telah terjadi dengan Variabel terikat (Y) dengan menggunakan teknik analisis untuk mencari korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Validitas dan reliabilitas suatu hasil penelitian akan ditentukan oleh metodologi penelitian yang dipakai. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat klausal. Penelitian didasarkan pada tingkat penjelasannya.

Atas dasar tersebut, Penelitian dilakukan mengarah pada seberapa jauh hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Oleh karenanya, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan antar kedua variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2016: 21) Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih . Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu fenomena. Dalam Penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Hubungan disiplin dan Motivasi terhadap Hasil Pembinaan Aparatur Sipil Negara di Dinas Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian di Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara, Peneliti mengajukan seperangkat kuesioner dalam bentuk form digital kepada responden yang berjumlah 114 orang yang diambil secara acak. Kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang mewakili 3 (tiga) variabel yang diteliti. Ketiga instrumen penelitian yang berbentuk kuesioner itu merupakan Disiplin, Motivasi, dan Kinerja. Ketiga Instrumen dioperasikan dengan skala likert. Untuk setiap butir pertanyaan dan pernyataan yang diberikan mempunyai skala atau jenjang jawaban dengan nilai 5, 4, 3, 2, dan 1, setiap jawaban yang diberikan responden diberi nilai. Kuesioner variabel disiplin terdiri atas 16 butir pertanyaan, motivasi terdiri atas 16 butir pertanyaan dan kinerja terdiri atas 16 butir. Dengan total pertanyaan sebanyak 48 butir pertanyaan. Dengan terkumpulnya data yang belum dapat menggambarkan dengan jelas mengenai objek penelitian ini, maka dilakukan pendeskripsian data. Data dideskripsikan melalui penyajian data dengan melakukan tabel distribusi frekuensi. Sesuai tabel distribusi frekuensi untuk variabel disiplin diatas, dapat diperoleh bahwa : 16,6 % responden tinggi dan 50 % responden pegawai agak tinggi dan 33.3% sangat tinggi. . Sesuai tabel distribusi frekuensi untuk variabel disiplin diatas, dapat diperoleh bahwa : 16,6 % responden tinggi dan 50 % responden pegawai agak tinggi dan 33.3% sangat tinggi. Dari tabel data motivasi yang tertera diatas dapat dilihat bahwa : 7.8% Responden motivasi kerja sangat rendah, 8.7% Responden Rendah, 24,56% Responden sedang, 41.22% Responden agak tinggi, 8.7% Responden Tinggi, dan 8.7% Responden lainnya sangat Tinggi. Berkaitan dengan kinerja sebagaimana tersaji dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa :16.6% Kinerja pegawai rendah, 24.56% Responden Sedang, 50% Responden Tinggi, dan 8.7% Responden Sangat Tinggi.

3.2. Analisis Data Kualitatif

Sebagaimana telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa upaya penegakan disiplin dan motivasi pegawai menjadi pondasi dari baiknya kinerja pegawai sebagaimana yang telah tertera pada bab III. Pegawai diharuskan memperhatikan kewajiban-kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar, serta pemberian hukuman bagi mereka yang melanggar, Pemberian motivasi dimaksudkan untuk mengguak dan menggerakkan potensi yang ada serta menjaga semangat kerja pegawai agar

produktivitas tetap berada di level maksimal. Maka dari itu, jika kedua hal tersebut dengan segala aspeknya berjalan secara stimulan, kinerja pegawai juga memiliki nilai yang baik sesuai dengan sasaran serta tujuan pada setiap tingkat dan jenjang satuan organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti telah memberikan indikator berhasilnya kinerja pegawai, yaitu : a) hasil kinerja yang efisien dan efektif; b) terjaminnya ketertiban dalam berdinamis; c) terwujudnya pegawai yang bersih dan berkharisma. Dari kerangka diatas, pada hakekatnya merupakan indikasi bahwa baik atau tidaknya kinerja pegawai berakar pada intensitas upaya penegakkan disiplin dan upaya menumbuhkan motivasi para pegawai, kedua upaya ini berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya kinerja pegawai. Analisis terhadap konsep tersebut. Didukung oleh data atau hasil responden atas kuesioner yang terkumpul, sebagaimana uraian dibawah ini:

a. Variabel disiplin dan Variabel Kinerja

Apabila diperhatikan deskripsi data untuk variabel disiplin dan kinerja, dapat diketahui bentuk grafik kedua variabel hampir sama. Persentase tertinggi bobot nilai responden pada tingkat yang “tinggi” dimana disiplin pegawai mencapai 50% dan kinerja mencapai 50% juga. Sedangkan untuk persentase bobot nilai yang rendah mencapai perbandingan yang tidak ideal, menunjukkan pelaksanaan dan upaya penegakkan disiplin sudah optimal tetapi masih terlihat indikasi kinerja pegawai yang belum seimbang. Dari hasil penelitian di lapangan dan hasil kuesioner, diperoleh informasi bahwa belum seimbangnya disiplin dan kinerja pegawai disebabkan oleh belum adanya ketegasan dari pihak pengelolah dalam pengawasan kinerja pegawai sehingga menyebabkan sebagian kecil pegawai bekerja belum optimal walaupun dinilai sudah disiplin, terlepas dari hal ini setiap pegawai wajib menaati peraturan disiplin pegawai yang mengatur tentang kewajiban, sanksi, serta larangan yang berlaku. Sebagai konsekuensi nyata atas status yang bersangkutan sebagai Aparatur sipil negara yang notabene harus menjadi teladan serta pengayom bagi masyarakat serta lingkungan sekitar dalam mengabdikan dan berkarya menyangkut sikap maupun kepribadiannya.

b. Variabel Motivasi dan Variabel Kinerja

Menyangkut terkait deskripsi data untuk variabel motivasi dan kinerja, diketahui bentuk grafik kedua variabel tersebut memiliki beberapa kesamaan. Dimana persentase “agak tinggi” motivasi berada pada tingkat 41% dan kinerja “Tinggi” pada 50%, sedangkan untuk bobot nilai sangat rendah dan rendah dari motivasi bila digabungkan hampir setara dengan bobot nilai rendah dari Kinerja yaitu 16 %. Dari hasil pemantauan peneliti, variabel motivasi merupakan hal yang bersifat sangat rumit dan cenderung sensitif bagi kebutuhan pribadi pegawai yang kompleks, karena berkaitan dengan kebutuhan relatif tiap-tiap individu yang belum terpenuhi pada akhirnya berpengaruh dengan produktivitas kerjanya. Dari hasil kuesioner yang diserahkan kepada responden, diperoleh hasil bahwa belum optimalnya upaya menumbuhkan motivasi, disebabkan oleh unsur-unsur motivasi yang bersangkutan dengan program perangsang, yang bersifat materi dan non materi, rasa kebersamaan dan hubungan kerja belum mampu mengeluarkan potensi penuh pegawai. Berkaitan dengan program yang sifatnya materi dapat disimpulkan seluruh pegawai

mengeluhan hal yang sama dengan berbagai pendapat masing-masing, karena bentuk motivasi ini dinilainya kurang memuaskan, Dari realita yang diperoleh, maka pegawai yang sebenarnya memiliki kemampuan dan potensi tidak dimanfaatkan secara logis, akan menalihkan kemampuan dan potensi secara kurang proposional. Walaupun demikian, kondisi itu jelas menghalangi produktivitas secara optimal, sebaliknya jika pegawai termotivasi dengan baik, maka akan timbul rasa puas dan akan melaksanakan tugas dengan baik demi kepentingan organisasinya. Maka dari itu, Sebagai akibat belum berjalannya upaya menumbuhkan motivasi berjalan dengan baik, maka Kinerja yang berorientasi pada hasil kerja yang efektif dan efisien, Menjamin ketertiban serta pelaksanaan tanggung jawab aparatur yang bersih dan berwibawa, juga belum mewujudkan pada pencapaian hasil yang memuaskan. Dari uraian diatas, nampak bahwa hubungan disiplin dan motivasi dalam konteks kinerja pegawai menuju tegaknya disiplin dan berkembangnya motivasi pegawai, oleh karena itu, tidaklah berlebihan jika peningkatan upaya peningkatan disiplin dan upaya menumbuhkan motivasi kerja sebagai wujud upaya Peningkatan kinerja perlu menjadi perhatian khusus berbagai pihak khususnya Pihak manajemen dan Pimpinan Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara.

c. Interpretasi Variabel Disiplin dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin dan motivasi dengan variabel kinerja, dilakukan pengolahan dan dengan menggunakan uji statistik non parametrik yaitu uji koefisien korelasi rank Spearman. Mengingat kompleksnya perhitungan bobot nilai yang diperoleh, maka penelitian menggunakan bantuan komputer dengan perangkat lunak metode SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 26. Melalui analisis korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

1. Interpretasi Disiplin dengan Hasil Pembinaan Pegawai

Sebagaimana tertera diatas, agar kita dapat mengetahui interpretasi antara variabel disiplin dengan kinerja diolah dengan metode SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Versi 26. Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan metode ini, Singgih Santosa (2002: 299-301) Menyatakan bahwa besarnya korelasi antar variabel dengan perolehan angka berkisar 0 (Tidak terdapat korelasi sama sekali) dan angka 1 (Korelasi Sempurna). Mengartikan bahwa jika perolehan angka korelasi lebih dari 0,5 mengindikasikan korelasi yang cukup kuat, dan jika perolehan angka dibawah 0,5 korelasi lemah. Dengan demikian, apabila ditinjau dari besaran angka korelasi menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman dengan bantuan aplikasi digital, maka dapat dikelompokkan. Selain Besarnya korelasi, tanda korelasi juga berpengaruh terhadap penafsiran hasil. Tanda korelasi pada output dinyatakan dengan tanda positif (+) dan negatif(-). Pada hasil pengolahan data antara disiplin dengan kinerja diperoleh koefisein korelasi +0,065 (Tabel 4.3). Hal ini mengindikasikan lebih besar dari 0,05 (>0,05) yang berarti menggambarkan kuatnya korelasi atau hubungan yang signifikan dan positif disiplin dan kinerja. Sedangkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa

semakin tinggi disiplin maka akan semakin baik juga kinerja, sebaliknya semakin rendah disiplin maka akan buruknya juga kinerja.

1.1. Uji Signifikansi hasil Korelasi

Uji signifikansi hasil korelasi, terlebih dahulu perlu ditentukan tingkat probabilitas korelasi sebagai dasar pengambilan keputusan signifikan atau tidaknya korelasi yang terurai pada hipotesis tersebut. Dengan demikian, jika tingkat korelasi probabilitasnya $>0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, mengartikan tidak terdapat hubungan (korelasi) yang signifikan disiplin dengan hasil pembinaan pegawai. Kemudian jika tingkat korelasi probabilitasnya

2. Interpretasi Motivasi dengan Kinerja

Demikian juga halnya untuk mengetahui interpretasi antara variabel motivasi dengan hasil pembinaan pegawai, diolah menggunakan metode SPSS versi 25. Menurut Singgih Santosa (2002:299-301) menyatakan bahwa besaran korelasi antar variabel dengan perolehan angka berkisar 0 dan angka 1. Mengartikan jika perolehan angka korelasi di atas 0,5 menunjukkan korelasi yang cukup kuat, dan jika perolehan angka di bawah 0,5 korelasi lemah. Dengan demikian, apabila dilihat dari arti besaran angka korelasi dengan menggunakan uji koefisien rank spearman dan dengan bantuan perangkat lunak metode SPSS. Selain besarnya korelasi, tanda korelasi juga mempengaruhi penafsiran hasil. Tanda korelasi pada output dideskripsikan dengan tanda positif (+) dan negatif (-). Pada hasil pengolahan data antara motivasi dan kinerja diperoleh koefisien korelasi +0.01 (Tabel 4.3) hal ini menunjukkan lebih kecil dari 0,5 ($<0,5$) yang berarti menggambarkan lemahnya korelasi yang signifikan antara motivasi dan kinerja. Tanda positif (+) menunjukkan semakin tinggi motivasi maka kinerja akan baik, sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja akan rendah juga.

2.1. Uji Signifikan Korelasi

Dasar Pengambilan Keputusan: Sedangkan untuk Uji signifikan hasil korelasi, terlebih dahulu perlu ditentukan tingkat probabilitas korelasi sebagai dasar pengambilan keputusan signifikan atau tidaknya korelasi yang terurai pada hipotesis tersebut. Dengan demikian, jika tingkat probabilitasnya $>0,01$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, artinya tidak terdapat hubungan (korelasi) yang signifikan antara motivasi dengan Kinerja. Kemudian jika tingkat korelasi probabilitasnya maka hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara motivasi dengan kinerja. Dari hasil pengelolaan data sebagaimana yang tertera pada Tabel 4.3 untuk korelasi antara variabel motivasi dengan Kinerja, diperoleh angka 0,01, Maka dari itu probabilitas yang diperoleh sama dengan 0,01 maka hipotesis nol (H_0) diterima, dalam artian ini Tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel motivasi dengan Kinerja. Untuk mengukur keabsahan hasil analisis data kuantitatif di atas juga dilakukan Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan pada

data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Data yang terkumpul untuk penelitian ini, berasal dari Kuesioner yang dibagikan kepada 114 Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan di Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara, Untuk mengetahui persepsi aspek-aspek Disiplin dan Motivasi dengan kinerja . Data tersebut kemudian diuji untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap item pernyataan yang terdapat dalam Kuesioner. Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus pearson product moment dan SPSS 26.0. Adapun dasar untuk memutuskan valid atau tidaknya suatu item adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian. Untuk tingkat Validitas, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk degree of freedom (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, nilai df adalah 125-11 atau df= 114 dengan signifikansi 0,05, maka didapatkan r_{tabel} sebesar 0,176 berdasarkan distribusi nilai r_{tabel} product moment oleh Junaidi:

3.3. Analisis ASOCA.

Analisis ASOCA (Ability, Strength, Oppurtunites, Culture, Agility) fase ini dilakukan untuk mendukung hasil analisis kuantitatif, yang lebih dalam dilakukan dengan Metode ASOCA yang adalah analisis mengenai tata kelola pemerintahan yang baik untuk menemukan penyelesaian masalah yang terbaik khususnya yang berpusat pada Hubungan Disiplin dan Motivasi dengan Kinerja pegawai. Analisis ini berfokus pada tingkat Ability (Kemampuan), Kekuatan (Kekuatan), Oppurtunities (Peluang), Culture (Budaya), dan Agility (Kecerdasan) agar ditemukannya solusi terbaik mengikuti perubahan dan perkembangan zaman di era digital ini. Melalui studi observasi langsung dan melihat Hasil kuesioner responden guna menguatkan hasil analisis kuantitatif yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin yang sangat besar terhadap kinerja, akan berdampak secara tidak langsung terhadap hubungan motivasi dan kinerja bila dijelaskan secara sederhana Aparatur yang sangat “didisiplinkan” akan terjebak dalam skema Kinerja yang cenderung menciptakan lingkungan kerja bernuansa muram sehingga mengakibatkan menurunnya motivasi dan pada tahap ekstrem dapat menyebabkan depresi secara psikologis yang harus dihindari oleh seorang Aparatur yang terlibat dalam proses pemerintahan bertempo tinggi. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, maka selanjutnya akan digolongkan menjadi data faktor internal dan eksternal dapat diambil kesimpulan untuk menciptakan matriks ASOCA yang akan digunakan nantinya untuk usaha memecahkan kendala yang dihadapi. Dari tabel Matriks ASOCA diatas, peneliti kemudian membuat upaya-upaya Aparatur Inspektorat untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam pembinaan disiplin dan motivasi guna mempertahankan kinerja. Adapun strategi- strategi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Strategi Ability-Opportunities (AbO)

Strategi AbO menggunakan kemampuan dengan memanfaatkan peluang yang ada. Adapun strategi yang dapat diimplementasikan adalah sebagai berikut :

- 1) Mendaya gunakan Kemampuan Aparatur Inspektorat dalam menerapkan Disiplin dan motivasi guna menjaga kinerja secara berkala
- 2) Memanfaatkan dan memaksimalkan jumlah aparat untuk mempertahankan kinerja

b. Strategi Strength-Opportunities (SO)

Strategi SO adalah strategi yang menggunakan Kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang ada. Adapun strategi yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan Sosialisasi Peraturan yang berlaku berdasarkan SOP untuk peningkatan pemahaman Aparatur mengenai pembinaan disiplin dan motivasi yang berkaitan dengan kinerja

c. Strategi Agility-Opportunities (AgO)

Strategi AgO adalah strategi yang Mengimplementasikan Kecerdasan untuk memanfaatkan peluang yang ada. Adapun strategi yang digunakan demikian : 1) Memanfaatkan kecerdasan yang dimiliki Aparatur untuk mematuhi SOP yang ada guna meminimalisir penyelewengan yang tidak perlu 2) Memanfaatkan Kecerdasan Inovasi Inspektur dimana Inspektur sebagai pelopor dalam proses pembinaan pegawai dalam menunjang kinerja agar memperoleh dukungan sepenuhnya oleh seluruh elemen Aparatur

d. strategi Ability Culture (AbC)

Strategi Ability Culture merupakan strategi yang melihat kemampuan untuk Menghadapi tuntutan lingkungan budaya dalam hal ni budaya kerja untuk menunjang kinerja. Adapun Strateginya demikian :

- 1) Memanfaatkan kemampuan prinsip Humanis aparaturnya serta melibatkan dalam proses pembinaan disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat
- 2) Meningkatkan hubungan baik antar seluruh Aparatur dimana rasa kebersamaan berkembang sehingga timbulnya emosi emosional antar aparaturnya menciptakan suasana kekeluargaan dalam bekerja.

e. Strategi Strength Culture (SC)

Strategi yang memanfaatkan Kekuatan untuk menghadapi dan sigap terhadap pengaruh budaya. Adapun strategi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut : 1) Menegakkan aturan sesuai dengan SOP guna membangun budaya kerja yang positif dalam penegakkan disiplin dan pengembangan motivasi.

f. Strategi Ability Culture (AgC)

Strategi yang menggunakan kecerdasan untuk mensiasati pengaruh gejala budaya yang ada di lingkungan kerja. Adapun strategi yang digunakan adalah sebagai

berikut:

- 1) Mendayagunakan Inovasi Pembinaan disiplin dan motivasi dalam hal ini Metode pembinaan yang sifatnya terobosan yang dapat menjadi pengaruh besar dikalangan aparat

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Sebagai akibat belum berjalannya upaya menumbuhkan motivasi berjalan dengan baik, maka Kinerja yang berorientasi pada hasil kerja yang efektif dan efisien, Menjamin ketertiban serta pelaksanaan tanggung jawab aparat yang bersih dan berwibawa, juga belum mewujudkan pada pencapaian hasil yang memuaskan. Dari uraian diatas, nampak bahwa hubungan disiplin dan motivasi dalam konteks kinerja pegawai menuju tegaknya disiplin dan berkembangnya motivasi pegawai, oleh karena itu, tidaklah berlebihan jika peningkatan upaya peningkatan disiplin dan upaya menumbuhkan motivasi kerja sebagai wujud upaya Peningkatan kinerja perlu menjadi perhatian khusus berbagai pihak khususnya Pihak manajemen dan Pimpinan Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara.

IV. KESIMPULAN

Mengambil hasil deskripsi dari Perhitungan data sebagaimana diuraikan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan berikut :

1. Berdasarkan hasil uji rank korelasi speaman terbukti bahwa hipotesis yang diterima adalah Hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan bahwa adanya korelasi positif dan signifikan dengan nilai $+0,065 (>0,05)$. Semakin tinggi tingkat disiplin semakin tinggi pula kinerja dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak menjamin kinerja aparat sipil negara di Inspektorat provinsi sulawesi utara dengan nilai thitung $(-0,141) < t_{tabel} (0,198)$.
2. Terbukti bahwa hipotesis yang diterima adalah Hipotesis awal (H0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan motivasi dengan kinerja dengan nilai yang diperoleh $+0,01 (<0,05)$ Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjamin kinerja aparat sipil negara di Inspektorat provinsi sulawesi utara dengan nilai thitung $(0,280) > t_{tabel} (0,198)$.
3. Berdasarkan hasil uji f (Simultan) diperoleh nilai signifikan pengaruh X1 dan X 2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0,000. Diketahui nilai fHitung $(14,696) > f_{tabel} (3,087)$. Dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berkorelasi terhadap Kinerja aparat sipil negara di inspektorat provinsi sulawesi utara.
4. Diperoleh bahwa kualitas penegakkan disiplin akan diikuti pula dengan baik atau tidaknya kinerja, maka dari itu belum optimalnya penegakkan disiplin diikuti

dengan kinerja, diketahui bahwa baik atau tidaknya upaya mengembangkan motivasi aparatur sipil negara akan diikuti oleh kinerja, Strategi yang dilakukan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara sebagai berikut :

- a. Mendayagunakan Kemampuan Aparatur Inspektorat dalam menerapkan Disiplin dan Motivasi untuk mempertahankan Kinerja
- b. Memanfaatkan jumlah aparat untuk mempertahankan kinerja secara berkala
- c. Melakukan sosialisasi peraturan yang berlaku berdasarkan SOP untuk peningkatan pemahaman Aparatur mengenai pembinaan disiplin
- d. Memanfaatkan kecerdasan yang dimiliki aparat dalam memahami SOP yang berlaku
- e. Memanfaatkan kecerdasan berinovasi Inspektur dalam proses pembinaan pegawai sehingga proses pembinaan mendapat dukungan penuh oleh aparat
- f. Memanfaatkan kemampuan prinsip humanis aparat serta melibatkan proses pembinaan disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja
- g. Meningkatkan hubungan baik antar seluruh aparat
- h. Menegakkan aturan sesuai dengan SOP guna membangun budaya kerja yang positif
- i. Mendayagunakan inovasi pembinaan disiplin dan motivasi

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan kondisi yang terjadi dilapangan. Penelitian ini juga menarik informasi dari informan yang belum lengkap dan informasi yang diberikan belum semuanya sempurna untuk dijadikan bahan referensi Hubungan Disiplin Dan Motivasi Dengan Kinerja Di Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*): Peneliti menyadari masih awalnya temuan pada penelitian ini, oleh karena itu peneliti berharap dan menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa yang berkaitan dengan Hubungan Disiplin Dan Motivasi Dengan Kinerja Di Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang turut membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku:

Amir Daien Indra Kusuma, 1973, Pegantar Ilmu Pendidikan, Malang : Usaha Nasional
Arikunto, Suharsini, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta, Rineka Cipta, 2010

Creswell, John, Research Design : Qualitative & Quantitative Approach, London, Sage, 1993

Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009

Edward B. Fillipo, Personnel Management, Tokyo, Mc. Graw Hill Inc, 1980

Hamza B. Uno, Nina Lamatenggo, Najamuddin Petta Solong, Teori Variabel Keguruan dan Pengukurannya, Jakarta, 2014, Sultan Amal Press

Inu Kencana Syafie, Sistem Pemerintahan Indonesia, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2011

Keith Davis & John W. Newstrom, 1993, Perilaku Dalam Organisasi, Erlangga

Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, 1989, Jakarta, CV. Haji masagung

Maridasmu, Perpajakan Edisi Revisi, Yogyakarta, Andi, 2011

Musaneff, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta, Gunung Agung, 1984

Prajudi Atmosudirdjo, Teori Organisasi, Jakarta, STIA-LAN PRESS, 1996

Prijodarminto, Soengeng, Disiplin, Kiat menuju sukses, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, 1992

Richard M. Steers, Lyman W. Porter, Motivation and Work Behaviour, the United States of America, Mc. Graw Hill Series in Management, Second Edition, 1979

Rivai dan Ella Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta, Rajawali Pers, 2013

Sahwitri Triandani, Pengaruh Tata Kerja, Stress Kerja, dan Reward, 2014

Singgih Santosa, SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, 2002

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta,
2018

Suradinata, Ermaya, Analisis Kepemimpinan Strategi
Pengambilan Keputusan, Jatinangor, Alqaprint, 2013

The Liang Gie, et al, Ensiklopedia Administrasi, Jakarta, Gunung Agung, 1997

Yusuf, Muri, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan,
Jakarta, Prenadamedia Group, 2016

Zainun, Buchari, Manajemen dan Motivasi, Jakarta, Balai Aksara, 1989

Zainun, Buchari, Administrasi dan Manajemen Pemerintahan Negara Indonesia
Menuru Undang-undang Dasar 1945 dan Perubahannya, Jakarta, Gunung
Agung, 2000

