JURNAL AKUNTANSI & SISTEM INFORMASI (JASIN)
VOLUME 1, NOMOR 1, JANUARI 2023
E-ISSN: XXXX-XXXX
WEBSITE: HTTP: PASCA-UMI.AC.ID/INDEX.PHP/JASIN
THIS WORK IS LICENSED UNDER A CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION 4.0 INTERNATIONAL LICENSE

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

Mufti Adi Nugraha[1], Abdul Rahman Mus[2], Serlin Serang[3]
[1]Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia, Makassar
[2]Universitas Muslim Indonesia, Makassar
e-mail: muft.001@gmail.com [1], abdul.rahmanmus@umi.ac.id[2], serlinserang@umi.ac.id[3]

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar (2) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi 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) Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar (2) Motivasi 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: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted with the objectives: (1) To find out and analyze the effect of Work Discipline on the Performance of ASN Regional Revenue Agency Makassar City (2) To analyze the effect of Work Motivation on ASN Performance Regional Revenue Agency Makassar City. (3). To find out and analyze the influence of the Work Environment on the Performance of ASN Regional Revenue Agency Makassar City. The research method used in this study is descriptive analysis and multiple linear regression analysis, with a total sample of 79 respondents. Based on the results of multiple linear regression analysis, the results of the study show that: (1) Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of ASN Regional Revenue Agency Makassar City (2) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of ASN Regional Revenue Agency Makassar City. (3)). The work environment has a positive and significant effect on the performance of ASN at the Makassar City Revenue Agency.

Keywords: *Work Discipline; Work motivation; Work environment; Performance.*

PENDAHULUAN

Fenomena terkait kinerja ASN sejak tahun 2015 secara umum telah dilakukan sejalan dengan reformasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Negara dengan membuat inovasi e-Kinerja, yaitu sebuah aplikasi yang digunakan sebagai indikator untuk memonitoring capaian kinerja PNS. Dan beberapa tahun kemudian diadopsi oleh seluruh Pemerintah Daerah di Indonesia termasuk yang terjadi di Pemerintah Kota Makassar. Aplikasi e-Kinerja dilatarbelakangi dorongan untuk mendigitalisasi sistem kerja sehingga setiap PNS mengetahui dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan berupaya untuk mencapai target kerja sesuai standar kinerja yang ditentukan melalui kontrak kerja dalam 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). Sebaliknya, Kinerja yang buruk memperoleh sanksi administrasi sesuai hasil kinerjanya. Hal tersebut dikenal dengan istilah reward & punishment yang diimplementasikan untuk menegakkan aspek keadilan, sekaligus menghapus stigma negative bahwa PNS yang berkinerja baik dan buruk memperoleh penghasilan yang sama. Menururt hemat peneliti, sistim penilaian kinerja ASN bagi pemerintah daerah dibawah naungan Kementrian Dalam Negeri ini, mengadopsi penilaian kinerja beberapa instansi Pusat seperti Kementerian Keuangan yang sudah lama menerapakan penilaian kinerja secara objektif, transparan dan berkeadilan, dengan menggunakan model Balance Scoore 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.

Memang harus diakui bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini menjadi isu strategis karena memiliki pengruh 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. 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 organsiasi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, jika kinerja ASN itu buruk maka tujuan organisasi pun juga akan tidak tercapai (Putra & Wikansari, 2017). Salah satu contoh organisasi adalah instansi pemerintaha. Di Indonesia, terdapat hampir 100 instansi pemerintahan yang mengatur segala hal, dari mulai masalah keagamaan hingga masalah keamanan negara. Mereka yang bekerja pada instansi pemerintahan disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja instansi pemerintahan bergantung pada Kinerja PNS itu sendiri. Dalam Evaluasi penilaian kinerja yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) 2017,

terhadap sekitar 3.000 PNS di Indonesia. menunjukan bahwa kualitas PNS Indonesia terbilang rendah sehingga performa kinerjanya tidak maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah minimnya motivasi kerja ASN (Angga, 2017). Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja karena faktor kedisiplinan dan lingkungannya juga memegang peranan yang strategis dalam pelaksanaan tugas rutin ASN. Menurut Robbins dan Judge (2016) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya disiplin kerja dan kurang kondusifnya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, motivasi kerja menurun, dan lingkungan yang tidak mendukung maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Ilham (2019) mengemukakan, lingkungan kerja adalah sesuatu yang dilihat dan dirasa disekitar Kantor dan mempengaruhi para pekerjanya dalam menjalankan tugas-tugas rutin. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:229), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan lingkungan non fisik sebagai instrument lingkungan kerja. Hal ini berdasarkan pada fenomena yang terjadi dilapangan bahwa lingkungan non fisik juga sangat penting, karena berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama ASN, dan pimpinannya. Fenomen yang terajadi pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar terkait dengan kedisplinan dari aspek kehadiran ASN, dalam tahun 2020 dan 20201 ini mengalami perubahan sejalan dengan adanya Covid-19, sehingga absensi pegawai mengalami perubahan sistim yaitu dengan adanya kebijakan Work Form Home (WFH) dan Work from Offices (WFO). Fenomena terkait dengan kinerja ASN dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Nilai Skp Pns Bapenda Kota Makassar

Nomor	Indikator	Rata-rata
1	Orientasi Pelayanan	82,42
2	Integritas	80,47
3	Komitmen	80,44
4	Disiplin	83,67
5	Kerjasama	83,43
6	Leadership	85,87
7	Perilaku	85,40
	Nilai Rata-rata SKP	***86,12 (cukup)***

Sumber data: Bag.Umum dan Kepegawaian 2022

Berdasarkan pada tabel 2 diatas, maka dapat dijustifikasi bahwa semua indikator penilaian kinerja berdasarkan PP 30 tahun 2019 memiliki nilai dengan kriteria cukup. Hal ini berarti secara fenomenal, urgensi dari penilaian kinerja ini belum dilaksanakan dengan baik. Sehingga Hal ini menimbulkan adanya gap. Untuk melihat gap riset penelitian, maka perlu didukung oleh adanya penelitian yang dilakukan misalnya Silvan Tande Bura, Nurdin Brasit, dan Sumardi (2019), Tubagus Ahmad Darojat, dkk (2019), Eva Lestari Bangun (2019), Muhammad Arif dkk (2019) 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 lingkungna 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 Sarwani (2016), dan Liestiani, Nurul Laras, Perizade, Badia, Hanafi, Agustina, dan Zunaidah (2019). Namun dalam penelitian yang lain, menunjukan hasil yang tidak konsisten tapi menarik. Misalnya dalam temuan Harry Kurniawan (2019), dengan menjadikan variabel Motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara displin, 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. Begitu pula dengan Jajang Amiroso, Mulyanto (2015) dalam penelitiannya Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). Hasil penelitian menunjukan bahwa semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai variabel anteseden. Dan melalui Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan motivasi dan kepuasan kerja untuk variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi tidak efektif terhadap kinerja.

Fenomena yang terkait dengan motivasi kerja Pegawai Badan Pendapatan daerah Kota Makassar sejak tahun 2019, sampai dengan adanya kepemimpinan defenitif di Kota Makassar, berdasarkan hasil pengamatan, sungguh Jauh dari harapan. Hal ini karena telah terjadi polarisasi ditingkat PNS, yang mengakibatkan tingkat motivasi pegawai menjadi rendah. Fenomena dapat disebabkan oleh perubahan kultur Pemerintahan yang dianggap kurang legitimate, atau bersifat temporer dalam sebuah siklus pemerintahan. Hal ini menimbulakan adanya Gap. 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, peneliti merasa tertantang untuk melakukan penelitian kembali agar melihat dinamika responsive dari ASN Badan Pendapatan daerah Kota Makassar terkait dengan disiplin Aparatur Sipil Negara dan motivasinya yang menurut hemat peneliti, masih ambivalen ditengah-tengah tuntutan reformasi birokrasi yaitu sebagai seorang ASN yang professional dan sebagai abdi Negara, atau sebagai seorang loyalis yang professional. Dari beberapa penelitian yang disebutkan diatas, dengan model dan konstruk yang berbada, maka minimbulkan rasa penasaran mengenai reposisi variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik sebagai anteseden atau moderasi, maupun secara langsung, dengan variasi variabel lainnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap kinerja ASN pada Kantor 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, Perwali 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 pada Kantor Badan Pendapatan daerah Kota Makassar dengan jumlah PNS 79 orang. (Data per 11 April 2022). Maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus yaitu dengan mengambil seluruh populasi pegawai, sebagai sampel penelitian, Umar (2011:48).

Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif
   Analisis deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai jawaban responden atas Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap kinerja ASN pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
b. Analisis kuantitatif
   Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap kinerja ASN pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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
	Disiplin Kerja	.151	.161	.121	2.403	.035
	Motivasi Kerja	.281	.088	.316	3.204	.002
	Lingkungan Kerja	.307	.130	.302	2.363	.021
R = 0,670, R^2 = 0,449		F Hitung = 10.470, Sig = 0,000				

Sumber: Data Olahan SPPS 2022

Tabel diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu b0 = 0.622, Koefisien variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,151, variabel Motivasi Kerja ,0.281, dan Lingkungan Kerja 0,307 sehingga persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut:

Y = 0.622 + 0,151 X1 + 0,281 X2 + 0,307

- Nilai konstan yaitu b0 = 0,622, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Disiplin Kerja (X1) variabel Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sebesar 0,622.
- Koefisien variabel Disiplin Kerja (X1) 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 X2 dan X3 dalam keadaan konstan.
- Koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) 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 X1 dan Variabel X3 bernilai konstan.
- 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 menunjukan bahwa besarnya hubungan antara variabel independent 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 menunjukan 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 dimasukan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

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

Pada tampilan out put SPSS diatas diperoleh F-hitung = 10.470 > Ftabel = 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)

1) Variabel Disiplin Kerja X1
   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 α = 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 (H1 diterima).
2) Variabel Motivasi Kerja X2
   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 α = 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 (H2 diterima).
3) 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 α = 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 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 menitipkan kehadirannya, hal ini tidak berlaku lagi karena sistim telah bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya aplikasi e-kinerja ini, maka ASN di akntor BPKD Kab. Maros tidak bisa lagi mempermainkan absensinya, begitu pula dengan aktivitas kesehariannya harus dilaporkan secara real time. Indiaktor Kepemimpinan. dari jawaban responden dapat dijustifikasi bahwa pimpinan juga merupakan bagian dari penilaian kinerja. Hal ini karena dalam sistim penilaian kinerja melalui aplikasi e-kinerja memberikan ruang bagi pimpinan melalui validasi sistim aktivitas PNS secara real time, sehingga dengan validasi ini akan menentukan nilai TPP yang diterima. Dengan hasil jawaban responden datas, 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.

Pandanganini juga mendukung pendapat dari Moekizat (2002), bahwa kedisplinan sebagaimana dalam aplikasi e-kinerja termasuk dalam kategori kedisplinan Command disclipline yaitu kedisplinan yang diperintahkan, dan Self imposed discipline kedua kategori ini dapat menginspirasi kedisplinan PNS dengan adanya sistim evaluasi kinerja secara real time. Dari uraian tersebut diatas dapat katakan bahwa disiplin sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang di tetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Silvan Tande Bura, Nurdin Brasit, dan Sumardi (2019), Tubagus Ahmad Darojat, dkk (2019), Eva Lestari Bangun (2019), Muhammad Arif dkk (2019), Sarwani (2016), Liestiani, Nurul Laras, Perizade, Badia, Hanafi, Agustina, and Zunaidah. (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja baik secara parsial dan simulta, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Hasil penelitian, dan penelitian yang disebutkan diatas, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harry Kurniawan (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja namun dimediasi oleh Motivasi. Evie K. Sardjana dkk (2018) juga dalam penelitiannya menemukan bahwa displin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian Jajang Amiroso, Mulyanto (2015), dalam simpulan penelitiannya mengemukakan bahwa penggunaan motivasi dan kepuasan kerja untuk variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi tidak efektif. Hal ini disebabkan karena efek langsung lebih besar daripada pengaruh itu secara tidak langsung, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung. 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 sistim penilaian kinerja secara online.

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 conten 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 terintergrasi 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 memilki PAD besar. Terkait dengan asas keadilan dalam evaluasi kinerja, maka dengan e-kinerja akan sulit bagi pegawai dalam

memainkan bobot kinerja, sehingga pesepsi 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. Hasil penelitian ini sjalan dengan penelitian Harry Kurniawan (2019), Silvan Tande Bura, Nurdin Brasit, dan Sumardi (2019). Tubagus Ahmad Darojat, dkk (2019). Eva Lestari Bangun (2019). dan Jajang Amiroso, Mulyanto (2015), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian dari Rahman Amir (2019), yang menemukan bahwa motivasi tidak memiliki hubungan dengan kinerja.

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 Amstrong 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 Amstrong 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 termsuk dalam dimensi higinis. 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 pernytan yaitu terkait hubungan pimpinan engan bawahan dan pimpinan membantu bawahan dalam melakasanakan pekerjaan. Jaawaban responden menunjukan 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 menunjukan bahwa fasilitas kanor 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. Hasil penelitian ini seirama dengan penelitian Liestiani, Nurul Laras, Perizade, Badia, Hanafi, Agustina, and Zunaidah. (2019), Sarwani (2016), Elok Mahmud Putri dkk (2019), Eva Lestari Bangun (2019). Silvan Tande Bura, Nurdin Brasit, dan Sumardi (2019), Harry Kurniawan (2019) dimana hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian ini tidak senada dengan Jajang Amiroso, Mulyanto (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah Amiroso menggunakan variabel anteseden. Bahkan penelitian Sarwani menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan. Penelitian sarwani (2016) diatas, searah dengan penelitian ini, karena menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan. Hal ini juga menjadi alasan dari dominannya nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

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. 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 berpnegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Kota Makassar diterima atau terbukti.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kota Makasar. 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.
3. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukan 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.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan lagi, karena dengan disiplin yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Disarankan agar perlu ditegakan

aturan disiplin pegawai agar reward dan penchmant menjadi penyemangat dan menumbuhkan kediplinan yang lebih baik lagi.
2. Faktor-faktor pendorong motivasi seperti salah satunya adalah TPP, harus disesuiakan dengan beban kerja, agar pegawai merasa adanya kesusian dengan beban kerja.
3. Lingkungan kerja harus diciptakan dengan membangun hubungan interpersonal antar sesama pegawai, sesama pimpinan dan lingkungan social lainnya. Disarankan agar hubungan personalitas ini jangan sampai terindikasi oleh pengaruh kekuatan eksternal yang dapat merusak tatanan lingkungan yang nyaman, dan dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. 2010. Human Resource Management. Great Britain and TheUnited States: Kogan Page Limited.

Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta

Kisworo, Bagus. 2012. Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis.UNY.

Nitisemito, A.S. 2012. Manajemen Personalia dan Manajemen SDM. Penerbit BPFE-UGM Yogyakarta

Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. Organizational Behavior. Edition 15. Pearson Education: New Jersey.

Robbins, Stephen P., 1998. Organization Behavior, Concepts, Controvercies, Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen, Rajawali Press: Jakarta.

Robert P. Vecchio. 1995. Organizational Behaviour Edition, 3. Publisher, Dryden Press, 1995. ISBN, 003015264X, 9780030152641. Length, 726 pages.

Rousseau, Jean Jacques. 2007. Perjanjian Sosial. Jakarta: Visimedia (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo

Sathe, V. (1985), Culture and Related Corporate Realities. Homewood, IL: Irwin.

Schein, E. (1992), Organizational Culture and Leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bus

Schein, E. H. (1985), Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass

Schein, E. H. (2011). Leadership and organizational culture. New York, NY: Wiley.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2008). Organizational behavior (10th ed.). New York, NY: Wiley.

Schwartz, H. and Davis, S.M. (1981) Matching Corporate Culture and Business Strategy. Organizational Dynamics, 10, 30-48.

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cetakan kelima, edisi revisi, Bandung, Penerbit : Refika Aditama

Sidanti, H., 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal Jibeka Vol. 9 No. 1 Februari 2015 p. 44-53.

Sinambela, L.P. 2012. Kinerja Karyawan; Teori Pengukuran dan Implikasi. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit : Graha Ilmu. Yogyakarta.