

PENGARUH DIKLAT, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI SULAWESI BAGIAN SELATAN

Ackhriansyah Ahmad Gani ¹, Sulistia Irdayani ²

Universitas Muslim Indonesia ^{1 2}

Ackhriansyah@umi.ac.id, Sulistiaindrdayani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Diklat, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan (Kanwil DJBC Sulbagsel) yang bertempat di Jl. Satando No.94, Malimongan Tua, Kec. Wajo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian dimulai dari bulan November sampai dengan bulan Desember 2022.

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan (Kanwil DJBC Sulbagsel), dalam pemilihan sampel kami menggunakan metode sensus atau menyeluruh sehingga seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini sehingga didapat sebanyak 74 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan. Jenis data yang kami gunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, sedangkan sumber data yaitu data primer. Untuk mengumpulkan data lapangan, penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara penyebaran kusioner. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel.

Kata Kunci: pengendalian internal, disiplin, motivasi kerja dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the Effect of Training, Discipline and Work Motivation on the Performance of Regional Office Employees of the Directorate General of Customs and Excise in Southern Sulawesi. This research was conducted at the Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise for Southern Sulawesi (Kanwil DJBC Sulbagsel) which is located on Jl. Satando No. 94, Malimongan Tua, Kec. Wajo, Makassar City, South Sulawesi with research time starting from November to December 2022.

The population of this study were employees at the Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise in Southern Sulawesi (Kanwil DJBC Sulbagsel), in selecting the sample we used a census or comprehensive method so that the entire population would be used as a sample in this study so that a total of 74 respondents were obtained. This study uses field research methods. The type of data we use in this study is quantitative data, while the data source is primary data. To collect field data, this study used a survey method by distributing questionnaires. The statistical method used to test the hypothesis is by using multiple linear regression with the help of SPSS software.

The results of the analysis show that the variables of internal control, discipline and work motivation have a positive and significant effect on the employee performance of the DJBC Sulbagsel Regional Office of Staff.

Keywords: internal control, discipline, work motivation and performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan paling menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Diakui bahwa aset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Resyah (2020) pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Setiap organisasi harus memperhatikan *skills*, *knowledge*, dan *ability* atau kompetensi yang harus dimiliki setiap pegawai. Kondisi organisasi pemerintahan saat ini sedang menghadapi tantangan, dimana perubahan lingkungan masyarakat yang cepat diiringi meningkatnya kualitas dan kebutuhan untuk pelayanan masyarakat. Perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Dari sisi tersebut, ternyata keinginan dan kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang maksimal bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis. Masyarakat selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan dari penyelenggaraan pemerintahan.

Peningkatan tuntutan pekerjaan mengharuskan setiap pegawai untuk menjalankan kegiatannya dengan cara yang lebih efisien, efektif, dan produktif.

Dalam kenyataannya, kinerja seseorang akan dapat berbeda dengan orang lain. Agar kinerja dari setiap pegawai dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja pegawai sesuai yang diharapkan. Faktor - faktor yang mempengaruhi relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, disiplin, kesehatan dan pengalaman dan faktor ekstrinsik seperti kompensasi, diklat, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan hubungan sosial, Mangkuprawira (Harifuddin & Gunawan, 2016).

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan disingkat (Kanwil DJBC Sulbagsel) mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan, penegakan hukum, pelayanan dan fasilitasi, serta optimalisasi penerimaan negara di bidang kepabeanan dan cukai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, Kanwil DJBC Sulbagsel perlu melakukan peningkatan kinerja pegawai dengan perubahan kearah yang lebih baik dalam menghadapi meningkatnya persaingan tantangan dan tuntutan masyarakat akan pelayanan prima. Kanwil DJBC Sulbagsel terbagi atas lima bidang, yaitu: bagian umum, bidang kepabeanan dan cukai, bidang fasilitas kepabeanan dan cukai, bidang penindakan dan penyidikan, bidang kepatuhan internal.

Pembinaan yang paling tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah antara lain melalui pendidikan dan pelatihan agar para pegawai dapat menghasilkan keluaran kerja yang lebih baik. Pendidikan dan pelatihan dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, koreksi terhadap kekurangan individu, dalam hal ini diklat

akan meningkatkan kompetensi pegawai. Pada kantor pemerintahan pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang serentak seluruh pegawai mengikuti dan ada beberapa diklat yang berbeda sesuai dengan tugas pegawai tersebut, hal tersebut tentunya dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2010) disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan pegawai yang baik maka sulit bagi organisasi atau pemerintahan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Sugianto (2017) 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. Motivasi meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi. Maka sangatlah penting untuk menjaga motivasi pegawai untuk menunjang kinerja pegawai. Motivasi seseorang untuk berkerja mencapai tujuan tentunya juga berbeda setiap orangnya. Dengan variabel tersebut tentunya dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide - ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan instansi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kurangnya kinerja kerja pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang di tunjukan pada Tabel 1 absensi pegawai berikut ini:

Tabel 1 Absensi Pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel

Bulan	Absensi			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Oktober	1	2	3	5
November	4	2	3	9
Desember	7	5	4	16

Sumber: Absensi Pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel Tahun 2022

Dari data tersebut di ketahui bahwa dalam tiga bulan terakhir ini semakin banyak pegawai yang tingkat kemangkirannya meningkat yang dari awalnya hanya 4 orang pada bulan oktober meningkat menjadi 16 orang pada bulan desember. Setelah dilakukan observasi dan wawancara kepada salah satu pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel diketahui bahwa, kenaikan jumlah kemangkiran pegawai kebanyakan di sebabkan oleh kurangnya

motivasi kerja, lingkungan kerja yang masih kurang kondusif, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dan kejenuhan terhadap kerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan latihan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan kemampuan sumber daya manusia. Diklat merupakan salah satu aspek penting dari pengembangan sumber daya manusia, terutama mengembangkan aspek kemampuan intelektual kepribadian manusia yang perlu dilakukan secara terus menerus. Di dalam pendidikan dan pelatihan dapat diwujudkan mengenai caracara berfikir dan berbuat, meningkatkan pengetahuan, keahlian dan mengubah sikap serta sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya, baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Menurut Widjaja A.W dalam Martianus (2020). Pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai adalah proses memberi bantuan kepada para pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Program pendidikan dan pelatihan adalah cara untuk mengembangkan dan meningkatkan karier, melalui partisipasi dalam program diklat, seorang pegawai yang sadar dan terencana direncanakan oleh organisasi untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda dan dipromosikan dengan tujuan disediakan pada masa mendatang, karena program ini adalah salah satu investasi sumber daya manusia yang paling penting dan berharga untuk setiap organisasi.

Hasil akhir proses diklat adalah Perubahan perilaku yaitu meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan. Hal Ini juga berarti bahwa pada dasarnya mengubah tingkah laku sasaran. Tingkah laku yang baru itu dirumuskan dalam suatu tujuan.

Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam Aditya dan M. Irwan (2022). Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan disiplin tujuan organisasi akan tercapai. Disiplin pegawai akan menghasilkan capaian yang optimal begitu pula sebaliknya. Disiplin dapat juga diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Ada dua kata yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela atau sadar untuk menaati segala peraturan akan tugas dan tanggungjawabnya sedangkan kesediaan merupakan sikap tingkah laku seseorang untuk melakukan peraturan yang baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dari rumusan ini dinyatakan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan dan ketaatan seorang pegawai terhadap peraturan yang dibuat.

Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi ataupun dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti “dorongan daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut. Menurut Hasibuan (2010) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara dalam Miswan dan Bernadhita (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

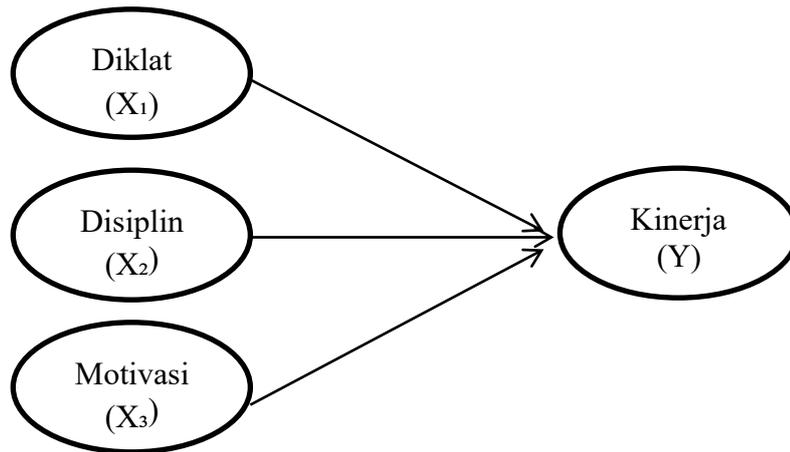
Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans dalam Abd. Aziz dan Albar, 2021).

Menurut Sugiarti (2019) Payaman J. Simanjuntak dalam bukunya

“Manajemen dan Evaluasi Kinerja (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk lebih menyederhanakan kerangka berfikir tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual seperti yang dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi pasti akan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai kinerja pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel berdasarkan hasil jawaban responden.

2. Uji Kualitas Data

Analisis data penting dalam penelitian karena masalah yang dirumuskan tidak dapat diselesaikan tanpa menganalisis data. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Uji validitas

Dilakukan untuk mengukur pernyataan-pernyataan dalam suatu kuesioner pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut dapat mengungkapkan apa yang sedang diukur. Valid artinya alat ukur itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur atau ada kesesuaian antara alat ukur dengan apa yang diukur.

Uji validitas merupakan tes untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur. Instrumen pengukuran yang dimaksud disini adalah pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Dalam pengukuran validitas, jumlah poin untuk pertanyaan (item) dikorelasikan dengan jumlah item. Perhitungan ini menggunakan perhitungan korelasi yang diolah dengan program SPSS. Suatu skor dianggap valid jika variabel tersebut signifikan dengan skor total.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, (alat ukur yang digunakan valid)

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, (alat ukur yang digunakan tidak valid)

Validitas dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai Corrected item-Total Correlation dengan nilai r-kritis sesuai kriteria, hal tersebut adalah syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

a) Jika koefisien $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.

b) Jika koefisien relasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dari hasil uji validitas, pertanyaan-pertanyaan yang valid kemudian di uji reliabilitas. Untuk mengukur reliabilitas caranya adalah dengan membandingkan nilai r tabel dan r hasil. dalam uji reliabilitas sebagai nilai r hasil adalah nilai alpha (Cronbach's Alpha) ketentuannya: bila $r_{alpha} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dapat di sebutkan sebagai model baik tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian tersebut dengan asumsi klasik. Adapun asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model analisis regresi linear yaitu:

a. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang

dihailkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

b. Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1).

c. Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat adanya pengaruh diklat, disiplin dan motivasi kerja pada kinerja pegawai digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara diklat, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan a = Konstanta

X1 = Diklat

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Diklat terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Diklat (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Semakin tinggi nilai variabel diklat maka nilai variabel kinerja juga akan meningkat, begitupun sebaliknya semakin rendah nilai variabel diklat maka akan berpengaruh buruk terhadap nilai variabel kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Diklat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian pada tanggapan responden, dimana pada indikator pertama yaitu kesesuaian materi yang terdiri dari dua pernyataan mayoritas responden menjawab dengan jawaban setuju, indikator kedua yaitu metode diklat dengan jumlah pernyataannya sebanyak satu dengan rata-rata responden menjawab dengan jawaban setuju. Pada indikator ketiga yaitu sarana – prasarana dengan jumlah pernyataan sebanyak satu pernyataan dengan rata-rata responden menjawab setuju. Dan yang terakhir yaitu indikator kemampuan instruktur yang terdiri dari dua pernyataan dengan rata-rata responden menjawab jawaban setuju. Berdasarkan hasil ini, mayoritas responden dalam penelitian ini menjawab jawaban setuju, sehingga pengaruh yang dihasilkan ke variabel dependent bersifat positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dinyatakan Simamora (1995) bahwa tujuan pelaksanaan diklat adalah untuk memperbaiki kinerja, memudahkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar para pegawai baru supaya menjadi kompeten di bidangnya, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan pegawai untuk promosi. Terdapat dua manfaat dengan diadakannya kegiatan diklat, yaitu dari sisi organisasi dan dari sisi pegawai. Organisasi akan memperoleh pegawai yang cakap dan produktif sehingga akan tercapai peningkatan kinerja dan para pegawai akan memperoleh kesempatan untuk promosi serta terpenuhinya kebutuhan pertumbuhan diri.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan diklat yang diikuti oleh pegawai maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja yang akan mereka hasilkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Dartha, 2010) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Semakin disiplin seorang pegawai maka akan berpengaruh baik terhadap tingkat kinerja yang mereka hasilkan, begitupun sebaliknya semakin buruk tingkat disiplin seorang pegawai maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian pada tanggapan responden, dimana pada indikator pertama yaitu ketepatan waktu yang terdiri dari dua pernyataan mayoritas responden menjawab dengan jawaban setuju, indikator kedua yaitu menggunakan peralatan kantor dengan baik dengan jumlah pernyataannya sebanyak satu dengan rata rata responden menjawab dengan jawaban setuju. Pada indikator ketiga yaitu tanggungjawab tinggi dengan jumlah pernyataan sebanyak satu pernyataan dengan rata-rata responden menjawab setuju. Dan yang terakhir yaitu indikator ketaatan terhadap aturan kantor yang terdiri dari dua pernyataan dengan rata rata responden menjawab jawaban setuju. Berdasarkan hasil ini, mayoritas responden dalam penelitian ini menjawab jawaban setuju, sehingga pengaruh yang dihasilkan ke variabel dependent bersifat positif.

Menurut Moenir (2004:113) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan

(2005:110) yaitu Sikap, Norma, dan tanggung jawab. Menurut (Bukhori & Dewi, 2018) dengan tingginya tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat .

Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya disiplin yang diterapkan oleh setiap pegawai maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja yang akan mereka hasilkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sukarani (2013) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja mereka begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi kerja seorang pegawai maka akan

berpengaruh buruk terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian pada tanggapan responden, dimana pada indikator pertama yaitu kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup yang terdiri dari dua pernyataan mayoritas responden menjawab dengan jawaban setuju, indikator kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman dengan jumlah pernyataannya sebanyak dua dengan rata-rata responden menjawab dengan jawaban setuju. Pada indikator ketiga yaitu kebutuhan sosial dengan jumlah pernyataan sebanyak satu pernyataan dengan rata-rata responden menjawab setuju. Indikator keempat yaitu kebutuhan akan *prestise* yang terdiri dari satu pernyataan dengan rata-rata responden menjawab jawaban setuju. Dan indikator terakhir yaitu kebutuhan kemampuan kerja yang terdiri dari dua pernyataan dengan rata-rata responden menjawab jawaban setuju Berdasarkan hasil ini, mayoritas responden dalam penelitian ini menjawab jawaban setuju, sehingga pengaruh yang dihasilkan ke variabel dependent bersifat positif.

Menurut Hakim (2006:167) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian ini dengan kata lain, temuan ini telah mengonfirmasi teori yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya tercapai kinerja. Dengan kata lain motivasi adalah stimulus internal dan eksternal yang memicu perasaan semangat, gairah dan berpikir positif, yang kemudian mempengaruhi cara kerja yang benar dan baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Fitrah (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Jadi semakin baik Motivasi kerja pegawai akan berbanding lurus dengan tingkat kinerja yang akan mereka hasilkan

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diklat (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin sering melakukan kegiatan diklat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel.
2. Disiplin (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel.
3. Motivasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin baik kinerja pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Adam Saputra, M. I. N. (2022). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi*. 390–400. <https://ojs.ekonomi-unkris.ac.id/index.php/JMBK/article/view/668>
- Albar Alaydrus, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palu*. *Jurnal Ekonomi Trend*, 9(1), 23–34. <https://doi.org/10.31970/trend.v9i1.204>
- Basalamah, J. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa*. *Jurnal Ecomen Global*, volume 5(E-ISSN: 2685-6204), 1–10.
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Sumber*, 3(77), 26.
- Damayanti, K. L., & Suparwati. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Surabaya*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–6. <http://eprints.upnjatim.ac.id/id/eprint/7287>
- Dartha, I. K. (2010). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat daerah Kota Malang*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6(2), 140-160.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia. (2020). *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian, Skripsi dan Desain Jurnal*. Makassar
- Fitri, D. K., & Hadi, S. P. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Amerta Kabupaten Blora Pendahuluan Perumusan Masalah*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 382–392.
- Fitrah, M. R. (2014). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang mulia & Resto Jember*.
- Gumanti, M., & Samodera Utami, B. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran*. *Jurnal AKTUAL*, 17(1), 25. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i1.30>
- Handayani, D. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Hakim, A. (2006). *Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dan telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*.
- Harahap, S. F. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Putra II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Tesis, 1–23.
- Harjuni, J. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Latihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada TNI AU Abdulrachman Saleh Malang*. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 24–31.

- Harufuddin, G. dkk. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. STIE Amkop Makassar, 1–15.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, S. P. M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Herison, R., & Fachmi, M. (2021). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat*. *Journal of Applied Management and Business Research*, 1(1), 1–6.
- Husain, B. A. (2018). *Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bni Cabang Bsd*. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora*, 1(1), 77–101. <https://doi.org/10.33753/madani.v1i1.5>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Lie, D., Butarbutar, M., Nainggolan, L. E., & Pantas, H. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara*. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(1), 32–46. <https://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic/article/download/5/7>
- Moenir. (2004). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurmayunita, Elfina, R., & Permatasari, D. (2021). *Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota (Pemko) Batam*. 1, 1–10.
- Sahyuni, Baidowi Abdhie. (2018). *Pengaruh Diklat, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Medco E & P Indonesia South Sumatera Block*. *Jurnal Kompetitif*, 7(2), 59-63
- Saputra, R. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa*. <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/274%0A>
- Selitubun, Y. Y. (2022). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke*. 5(1), 319–326.
- Sugiarti. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta*. *Surakarta Management Journal*. 2(1), 103–110.
- Sukarani, S. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Purworejo*. *Oikonomia: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1), 27895.
- Waruwu, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat*. [Repository.uhn.ac.id](https://repository.uhn.ac.id)