

# Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Andi Uswatun Hasanah<sup>1</sup>, Yusran Yasir<sup>2</sup>, Abdul Jabbar<sup>3</sup>,  
Lukman<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, Indonesia  
[hasanahuswatunandi@gmail.com](mailto:hasanahuswatunandi@gmail.com)

**Abstrak** Fokus penelitian ini adalah pengaruh motivasi intristik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sidenreng Rappang, baik parsial maupun simultan. Dalam penelitian digunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah responden 41 orang. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intristik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Sidenreng Rappang, cukup tinggi. Motivasi intristik dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan persentase sebesar 89%. Motivasi intristik, secara parsial berpengaruh lebih dominan daripada disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

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

## I. PENDAHULUAN

Instansi Bappeda Kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang. Instansi ini bertugas untuk merumuskan kebijakan operasional di bidang perencanaan pembangunan dan melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah pusat dan provinsi serta kewenangan yang dilimpahkan kepada bupati berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Untuk menunjang terlaksananya tugas pokok dan tercapainya tujuan organisasi

pemerintah ini, diperlukan peran serta Instansi Bappeda. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini, perlu diperhatikan sikap pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini, serta gambaran mereka saat ini mengenai peluang yang dapat diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun, tidak dapat dimungkiri bahwa setiap perubahan struktur organisasi dapat mengakibatkan stress dan kecemasan di kalangan pegawai karena mereka harus menghadapi sesuatu yang berbeda dari

sebelumnya. Dalam situasi seperti itulah faktor motivasi dan disiplin yang tinggi sangat berperan penting.

Sehubungan dengan hal tersebut, pimpinan unit kerja berkewajiban untuk selalu memotivasi karyawannya guna meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Intensitas motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sangat ditentukan oleh keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai.

Seorang pemimpin unit kerja atau instansi harus memiliki visi yang dapat digunakan sebagai gambaran masa depan yang akan dicapai oleh instansi yang bersangkutan. Visi sangat diperlukan untuk memotivasi dan mengarahkan pegawai untuk berprestasi. Setiap pegawai memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya. Ada pegawai yang melaksanakan pekerjaannya berorientasi pada jumlah upah yang diterima. Ada pula pegawai yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier. Berdasarkan kenyataan

tersebut, diperlukan pengendalian pimpinan, sehingga segala sesuatu yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan instansi tersebut. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya: *skill*, lingkungan kerja, motivasi pimpinan, dan disiplin kerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental pegawai yang bersangkutan untuk memacu diri berprestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian, unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk berprestasi.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar. Dengan kata lain, motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik, begitu pun sebaliknya. Dalam motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dengan tidak memerlukan rangsangan dari luar oleh karena rangsangan itu memang telah ada dalam diri individu itu sendiri;

sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar diri individu. Misalnya, dalam bidang pendidikan terdapat minat positif terhadap kegiatan pendidikan yang timbul karena melihat manfaatnya. Motif intrinsik lebih kuat daripada motif ekstrinsik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang motivasinya tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula.

Selain motivasi kerja, terdapat aspek lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dimungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri. Sebagai contoh, dengan menyampingkan kedisiplinan seluruh aktivitas organisasi baik yang sedang maupun akan dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai tentunya tidak akan melakukan tindakan penyelewengan dan akan lebih mampu meningkatkan performa kerjanya.

Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi oleh pemimpinnya. Pegawai yang disiplin, tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Kedisiplinan

pegawai negeri sipil (PNS) sangat penting sehingga pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara berupaya agar pegawai secara berkelanjutan meningkatkan tingkat kedisiplinannya, sekaligus sebagai upaya peningkatan prestasi kerjanya. Masih ada persepsi masyarakat yang menyebutkan bahwa selama ini PNS dianggap sebagai aparat pemerintah yang tingkat kedisiplinannya rendah. Meskipun tidak seluruhnya mewakili kebenaran, tentu pendapat masyarakat tidak pula dapat dikatakan seluruhnya salah. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit PNS yang tidak disiplin pada saat jam kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai perlu ditangani dengan serius karena mencerminkan kinerja pegawai itu sendiri.

Motivasi intrinsik merupakan kekuatan kondusif yang menggerakkan seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental seseorang yang positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi untuk mencapai setiap tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan karyawan pada khususnya, serta membahas cara mengarahkan daya dan potensi karyawan itu agar secara

produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Ada berbagai pendapat dari para ahli tentang pengertian motivasi itu sendiri antara lain:

Stephen Robbins dalam Hasibuan (2003: 213) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah prosedur yang turut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Sementara itu, McClelland dalam Veithzal Rivai (2011: 837) mengatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya.

Wexley & Yukl dalam Ninyoman (2005: 110) mengemukakan bahwa pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan yang menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Stanford dalam Mangkunegara (2013: 93) "*motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*".

Prinsip-prinsip yang dapat menunjang pimpinan dalam proses memotivasi bawahannya yaitu prinsip: (a) partisipasi, (b) komunikasi, (c) pengakuan terhadap andil bawahan, (d)

pendelegasian wewenang, dan (e) pemberi perhatian Mangkunegara (2013:100).

Maslowa mengemukakan hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut: (a) Kebutuhan fisiologis, yakni kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling dasar, (b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. (c) Kebutuhan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. (d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. (e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

McClelland (Veirtzal Rivai, 2011: 840) dalam *Achievment Motivation Theory* mengemukakan hubungan motivasi dengan kinerja bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, cara energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi dan situasi serta peluang yang

tersedia untuk pencapaian hasil kerja yang optimal.

Kemudian McClelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kemampuan, yaitu: (a) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), (b) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), (c) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu), (d) Kebutuhan akan prestasi (*Need of achievement*).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Veitzhal Rivai 2011: 824). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Davis dalam Mangkunegara (2013: 129) disiplin diartikan sebagai pelaksanaan manajemen

untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Veitzhal Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Singodimenjo dalam Edi Sitrisno (2011: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Beach dalam Siagian (2007) Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan pengertian tentang disiplin kerja yang dikemukakan pada bagian sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa disiplin timbul dari kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dilakukan agar setiap individu dalam suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan keinginan organisasi tersebut.

Singodimendjo dalam Sutrisno (2011: 94) mengemukakan indikator disiplin,

sebagai berikut: (a) Taat terhadap aturan waktu; dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, (b) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, (d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan tentang hal yang boleh dan hal yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang disiplin kerja ditemukan teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Teori ini dijadikan penulis sebagai referensi dalam menentukan judul penelitian, yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Singodimendjo (2011: 96) "semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya". Serta pendapat Siagian (2007: 305) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku

karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerjanya.

#### *Performance*

diterjemahkan sebagai kinerja atau prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja (L.A.N, 1992:33).

Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli dikemukakan berikut ini.

Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) kinerja adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian prestasi seseorang terkait dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dessler dalam Sutrisno (2011:5) kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan tersebut.

#### Bernardin

dan Russel dalam Ruky (2002: 27): "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* (prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu).

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 78) "kinerja pada dasarnya adalah hal yang

dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Selanjutnya, keduanya mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan atau pegawai, yaitu: *kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif*.

Armstrong dan Baron, (1998:15) dalam Wibowo (2011) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedarmayanti (2004: 51), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: (a) kualitas pekerjaan, (b) kecepatan, (c) prakarsa, (d) kemampuan, and (e) komunikasi.

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan indikator dalam melakukan pengkajian terhadap tingkat kinerja seseorang. Selanjutnya, untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja ditetapkan: “*performance = ability x motivation*”.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian prestasi seseorang terkait dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan hasil kerja (hal yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (cara seseorang mencapainya).

## II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan teknik observasi, dokumentasi, dan kuisioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dengan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis data untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan. Data yang dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda, korelasi ganda, dan koefisien determinasi.

### A. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan uji instrumen, maka analisis data dilanjutkan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS versi 19.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Hasil Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part.
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3,019	1,377		2,192	,033			
X1	,582	,058	,806	10,101	,000	,874	,825	,489
X2	,475	,064	,445	7,418	,000	,810	,731	,395

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data pada tabel 3.1, diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,019 + 0,582X_1 + 0,475X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan:

1. Konstanta = 3,019 artinya kinerja pegawai bernilai sebesar 3,019 jika variabel motivasi intrinsik dan disiplin kerja tidak ikut mempengaruhi kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika semua variabel bebas bernilai nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3,019.
2. Nilai koefisien regresi variabel bebas motivasi intrinsik adalah 0,582, artinya jika variabel motivasi intrinsik ditingkatkan satu satuan dan disiplin kerja konstan maka akan menyebabkan meningkatnya

nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,582.

3. Nilai koefisien regresi variabel bebas disiplin adalah 0,475, artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dan motivasi intrinsik konstan maka akan menyebabkan meningkatnya nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,475.

### B. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi ganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama. Berdasarkan hasil perhitungan statistik komputer, diperoleh nilai korelasi ganda seperti pada tabel 3.2 sebagai berikut ini.

**Tabel 3.2 Hasil Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 <sup>a</sup>	,890	,886	1,546952

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan data pada tabel 3.2 diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,943 yang termasuk ke dalam korelasi yang sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai.

### C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh instrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data pada tabel 3.2 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,890, yang berarti pengaruh instrinsik dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 89,0% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini sebesar 11%.

Besarnya pengaruh parsial dari variabel instrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dicari dengan cara mengalikan beta dengan zero order dan hasilnya adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi instrinsik ( $X_1$ ) :  
 $0,606 \times 0,874 = 53\%$
- b. Disiplin kerja ( $X_2$ ) :  
 $0,445 \times 0,810 = 36\%$

Hasil perhitungan parsial di atas menunjukkan bahwa motivasi instrinsik memberikan pengaruh yang paling signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai bila dibandingkan dengan disiplin kerja.

### D. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan secara parsial menjelaskan motivasi intrinsik mempunyai efek yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai.
2. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi berprestasi.
3. Temuan ini memberikan penegasan terhadap teori yang menyebutkan motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Oleh karena dapat mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, motivasi berprestasi sangat diperlukan dalam mencapai kinerja yang tinggi. Sesuai dengan konsep teori dari Mc.Clelland yang menyebutkan bahwa kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) merupakan sarana untuk mencapai tujuan. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Robert Glasgow dalam Davis & Newstroom (2000: 88) menyatakan bahwa orang yang

memiliki motivasi berprestasi memiliki dorongan untuk berkembang dan tumbuh, serta ingin berhasil. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Ida Iriani (2008) dan M. Harlie (2010), bahwa motivasi intrinsik merupakan determinan penting dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Motivasi Intrinsik yang terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan maju dan berkembang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi intrinsik dapat meningkatkan prestasi kerja karena motivasi karyawan tersebut selalu muncul dari diri sendiri. Kemudian, diikuti oleh motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri sendiri yang terdiri dari kompensasi, status, supervise, dan kompetisi.

#### **E. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja secara parsial juga memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan besar pengaruh sebesar 36%. Meningkatnya disiplin kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang

diberlakukan dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Singodimendjo dalam Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iriani (2008) dan Harlie (2010).

#### **F. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja secara Bersamaan (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara bersama sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena di dalam

motivasi intrinsik terdapat dalam diri sendiri sedangkan disiplin menunjukkan ketaatan pegawai terhadap aturan dalam pekerjaan yang akan berakibat pegawai lebih rajin untuk bekerja, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik antarpegawai.

Berdasarkan temuan penelitian ini dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta diikuti dengan ketaatan mereka terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam proses pekerjaan, maka keberhasilan organisasi mudah tercapai.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan paparan pada bagian pendahuluan sampai hasil dan pembahasan, disimpulkan beberapa hal sebagai hasil penelitian ini.

Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sidenreng Rappang. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sidenreng Rappang. Motivasi intrinsik dan Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sidenreng Rappang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Mangkunegara, A.A. dan Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Prestasi Kerja Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- [3] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Novitasari, Ninyoman. 2003. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: H.M.SampoernaTbk.
- [6] Sedarmayanti. 2004. *Good Governance Kepemerintahan yang Baik*. Bagian Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- [7] Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- [9] Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

- [10] Raharjo. 1990. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Rajawali Pers.