

# Penerapan Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Toraja Utara

Emiyanti Panese<sup>1</sup>, Ch. Jeane tandirerung<sup>2</sup>, Djusniati Rasinan<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. E-mail: [yantipanese@gmail.com](mailto:yantipanese@gmail.com)

<sup>2</sup> Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. E-mail: [jeanetandirerung24@gmail.com](mailto:jeanetandirerung24@gmail.com)

<sup>3</sup> Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus Indonesia. E-mail: [djusniatirasinan@gmail.com](mailto:djusniatirasinan@gmail.com)

---

## Abstract

Disiplin dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian suatu organisasi. Disiplin dan motivasi membentuk Aparatur Sipil Negara yang profesional dalam mewujudkan masyarakat madani. Kantor BKPSDM merupakan kantor pemerintahan yang memiliki penerapan disiplin dan motivasi yang memadai dalam meningkatkan kualitas hasil kerja guna membantu masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin dan motivasi kinerja pegawai BKPSDM di Toraja Utara. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk membahas masalah yang ada di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Toraja Utara. Hasilnya menunjukkan penerapan aturan di kantor BKPSDM dapat dikatakan sesuai dengan peraturan yang berlaku, mengenai pelanggaran yang terjadi dapat dikatakan sangat kecil karena rata-rata bentuk pelanggaran yang ada seperti jam datang kerja yang masih ada yang tidak sesuai dengan aturan akan tetapi itu bukanlah pelanggaran yang terlalu berat.

**Kata kunci:** Disiplin, Motivasi dan Kantor Pemerintahan

*Discipline and work motivation are very important in the achievement of an organization. Discipline and motivation to form a professional State Civil Apparatus in realizing civil society. The BKPSDM office is a government office that has sufficient discipline and motivation to improve the quality of work to help the community. This study aims to determine the application of discipline and performance motivation of BKPSDM employees in North Toraja. The research uses a qualitative method with a descriptive approach to discuss the problems that exist in the North Toraja Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) office. The results show that the application of the rules at the BKPSDM office can be said to be in accordance with the applicable regulations, regarding the violations that occur it can be said to be very small because the average form of violation that exists is that there are still hours of arrival to work that are not in accordance with the rules but it is not a serious violation.*

**Keywords:** Discipline, Motivation and Governance Office

## 1. Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan organisasi, motivasi kerja dan disiplin sangat penting. Seseorang yang disiplin menyadari dan siap untuk mematuhi semua aturan organisasi yang relevan dan standar masyarakat (Mulang, 2022).

Disiplin ASN profesional dalam pelaksanaan masyarakat sipil, oleh karena itu PNS menjalani masa percobaan 1 tahun sebelum diangkat menjadi calon PNS Masa percobaan didasarkan pada Keputusan Dewan negara 2014, dilaksanakan melalui pelatihan terpadu untuk menciptakan integritas moral, kejujuran, ciri-ciri karakter yang luar biasa dan bertanggung jawab, rasa tujuan dan dorongan untuk negara, dan menumbuhkan profesionalisme dan kompetensi. Bidang Diklat Dasar (Latsar) ASN merupakan bagian dari masa uji coba di bawah 34 PP No. 11 Tahun 2017. Kegiatan ANS Latsar ini menekankan pada penguatan nilai dan pembentukan karakter dalam produksi pelayanan publik.

Pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan PP LAN No. 38 Tahun 2014 tentang Praktik Penyelenggaraan Pendidikan Prasekolah Kelas I Prasekolah, bertujuan untuk mewujudkan aparatur pemerintahan sipil yang berintegritas profesional yang netral dan bebas dari campur tangan politik. Praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta kemungkinan memberikan pelayanan publik yang kurang optimal kepada masyarakat. Pola pikir pejabat ASN masih belum kuat, etika dan moral masih rendah (masih diwarnai dengan maraknya korupsi, kolusi, dan nepotisme). serta kualitas SDM di aparatur yang kurang memadai dan masih belum memiliki standar profesionalitas. institusi pemerintah. dicapai / Badan-badan sebagai suatu bentuk organisasi sedemikian rupa sehingga keberhasilannya banyak bergantung pada sumber daya manusianya, dalam hal ini "aparatur" yang mewakilinya, yang tidak dapat dipegang oleh siapa pun.

Dalam dunia kerja, istilah motivasi berasal dari kata motif yang berarti motivasi atau gerak. Motivasi mengacu pada keadaan yang memotivasi atau mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar Motivasi kerja penting untuk sukses karena secara dinamis mempromosikan kinerja sebagai seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi mencoba untuk melakukannya. untuk melakukan yang terbaik untuk melakukan pekerjaannya (Setiawan, 2021).

Motivasi kerja ini berhubungan langsung dengan kebutuhan pegawai. Pada hakekatnya motif kerja seseorang diwujudkan dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi kerja digambarkan dengan langkah-langkah seperti melakukan tugas secara bertanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan tujuan yang jelas, umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan dan bekerja dengan insentif. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja dan motivasi kerja seperti itu dapat berkembang dan tumbuh secara mandiri di dalam anggota organisasi, tetapi juga dapat dihasilkan dari motivasi pimpinan organisasi. Terutama anggota pemerintah/organisasi pemerintah harus melakukan tugasnya dengan baik untuk mendapatkan yang terbaik bagi masyarakat dan bukan sebaliknya (Arifatun et al., 2022).

Kantor BKPDSDM merupakan instansi pemerintah yang memiliki kedisiplinan dan motivasi yang cukup untuk meningkatkan kualitas kerja untuk membantu masyarakat. Namun yang menjadi permasalahan di kalangan pegawai adalah masih kurangnya disiplin kerja yang disebabkan oleh ketidaktahuan pegawai selama bekerja. Selain uraian di atas, penggunaan waktu yang tidak efisien dan tanggung jawab terhadap pekerjaan pegawai masih kurang. Jika kantor membutuhkan pegawai pada saat yang sama, pegawai tersebut tidak hadir selama aktivitasnya, yang membatasi produktivitas.

Selain itu, motivasi pegawai masih cukup rendah yang tercermin dari jam kerja yang panjang yang tidak dimanfaatkan secara maksimal untuk bekerja, rendahnya motivasi untuk meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab

pekerjaan. Kemudian motivasi meningkatkan keterampilan manajemen kerja yang dapat mempercepat pekerjaan.

## **2. Metode**

Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk membahas masalah yang ada. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun lokasi yang diteliti yaitu pada BKPSDM Di Toraja Utara yang beralamatkan di Jl. Poros Rantepao-Palopo, Tondon, Kecamatan Tondon Kabupaten Toraja Utara.

## **3. Hasil dan Diskusi**

Data yang disajikan dalam tulisan ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara, dokumen dan observasi langsung pada objek penelitian (Fadli, 2021). Adapun data yang disajikan dalam skripsi ini, penulis melakukan sesuai dengan kemampuan yang penulis miliki (Arikanto, 2013).

### **3.1. Penerapan Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif**

Dalam organisasi, disiplin kerja dipertahankan secara konsisten karena tanpa itu, karyawan berjuang untuk mencapai visi dan tujuan mereka. Komitmen terhadap tanggung jawab yang telah diberikan kepada seorang karyawan oleh manajemen dapat ditunjukkan melalui disiplin kerja yang baik. Ini disebut sebagai tindakan pendisiplinan korektif dan preventif, dan digunakan untuk mendorong karyawan mematuhi peraturan di tempat kerja sehingga pelanggaran dapat dihindari.

#### **3.1.1. Aturan Tentang Disiplin Kerja PNS**

Di dalam disiplin preventif terdapat aturan-aturan yang tetap berlaku sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, aturan-aturan yang harus dipatuhi karyawan dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, sehingga karyawan dapat segera melatih disiplin diri dalam mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Mengenai peraturan disiplin yang berlaku dapat dikatakan diterapkan di kantor BKPSDM sesuai dengan peraturan yang berlaku. Adapun pelanggaran yang terjadi dapat dikatakan sangat jarang terjadi karena jenis pelanggaran yang paling banyak terjadi adalah jam masuk karyawan yang masih melanggar aturan namun bukan merupakan pelanggaran yang sangat serius. Hal itu dituangkan dalam Bab V Pasal 15 Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 9 Tahun 2022 sebagai berikut;

- (1) ASN yang di jatuhkan hukuman disiplin berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undang tentang disiplin ASN, diatur sebagai berikut:
  - a. Hukuman disiplin Tindakan ringan tidak di berikan TPP selama 1 (satu) bulan;
  - b. Hukuman disiplin Tindakan ringan tidak di berikan TPP selama 2 (dua) bulan;
  - c. Hukuman disiplin Tindakan ringan tidak di berikan TPP selama 3 (tiga) bulan;
- (2) Pemberlakuan ketuan sebagai di maksud pada ayat (1) terhitung sejak penetapan keputusan hukuman disiplin berlaku (Peraturan Bupati Toraja Utara, 2022).

Setiap atasan yang langsung memberikan sanksi disiplin kepada ASN yang menjadi bawahan langsungnya wajib memberitahukan kepada atasan langsungnya sebelum menjatuhkan sanksi.

#### **3.1.2. Perbup Kode Etik Pegawai Negeri Sipil**

Peraturan Bupati Toraja Nomor 3 Tahun 2019 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan

Pemerintah Kabupaten Toraja Utara menjadi acuan bagi Badan Pengembangan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (Peraturan Bupati Toraja Utara, 2022). Kode Etik PNS bertujuan untuk menjunjung tinggi kehormatan, nama baik, dan martabat pemerintah daerah, keluarga, dan PNS serta mendorong PNS untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna menjaga hubungan baik di lingkungan kerja PNS. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diharapkan Peraturan Bupati Toraja Utara dan Peraturan Pemerintah selalu dijunjung tinggi agar kesadaran dan tanggung jawab pegawai dapat berjalan dengan baik dan terciptanya lingkungan yang harmonis, khususnya di lingkungan kantor BKPSDM Toraja Utara.

### **3.2. Penerapan Motivasi Kerja**

Sebagai kekuatan pendorong di balik keputusan seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, motivasi sering dipandang sebagai faktor yang mengarahkan perilaku. Setiap pemimpin organisasi harus mahir dalam bakat kepemimpinan untuk memotivasi bawahan. Manajer dapat meningkatkan kebahagiaan kerja dan prestasi kerja karyawan mereka dengan mengakui peran penting yang dimainkan oleh motivasi di tempat kerja (Arifatun et al., 2022).

#### **3.2.1. Kenginan untuk dapat memiliki**

Kebutuhan untuk memiliki dapat membuat seseorang bekerja lebih keras untuk memenuhi kenginan untuk memiliki (Agustina, 2020). Misalnya, seseorang dapat bertekad untuk menabung untuk membeli sepeda motor. Beberapa pegawai di kantor BKPSDM termotivasi seperti ini; mereka berusaha lebih keras untuk mendapatkan bayaran yang mereka inginkan, dan ketika mereka merasa bahwa gaji mereka cukup, mereka membelanjakannya untuk hal-hal yang mereka inginkan. Menurut temuan wawancara, keinginan untuk memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja pekerja. Karyawan termotivasi untuk bekerja keras karena memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh sesuatu. Semakin kuat keinginan, semakin termotivasi dan berprestasi seseorang akan bekerja (Pratama et al., 2022). Namun, hanya satu karyawan yang memiliki keinginan untuk dapat memilikinya. Efek akhirnya tentu akan lebih besar dan lebih baik kinerjanya jika hal ini dimiliki oleh setiap karyawan.

#### **3.2.2. Pemimpin yang adil dan bijaksana**

Kekhasan keinginan untuk diakui dalam filosofi motivasi kerja adalah komponen internal untuk mengelola pegawai kantor BKPSDM yang adil dan cerdas. Sikap yang tepat sangat penting bagi para pemimpin baik dalam organisasi maupun masyarakat. Semua harus diperlakukan sama dan tidak memihak oleh pemimpin. Staf kantor BKPSDM mengklaim bahwa pimpinan memberikan tugas secara adil dan cerdas. Tidak peduli berapa lama seorang karyawan telah memiliki posisi atau bagaimana perasaan mereka tentang hal itu, memperlakukan mereka sama adalah adil. Atasan memperlakukan karyawan dengan adil meskipun masing-masing memiliki keahlian yang berbeda karena mereka memandang setiap orang sebagai teman yang harus bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sementara kebijaksanaan melibatkan pembagian tugas sesuai dengan bakat masing-masing karyawan daripada menawarkan tugas yang sama kepada masing-masing. Peraturan daerah mengatur kewajiban dan tugas masing-masing pegawai.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang didasarkan pada Pasal 86 yang menyatakan bahwa untuk menjamin terselenggaranya ketertiban dalam penyelenggaraan tugas pegawai negeri sipil, instansi pemerintah wajib melakukan penegakan disiplin terhadap pegawai negeri sipil. PNS, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian (BKPSDM) menerapkan kedisiplinan kepada pegawai dengan melihat aturan yang berlaku.
- 2) Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 43 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Penghasilan Tambahan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara sudah tidak sesuai lagi, sehingga diganti untuk pemenuhan kinerja guna memperoleh hasil yang optimal. Oleh karena itu, tidak hanya tergantung pada kemampuan pegawai itu sendiri, tetapi juga perlu adanya motivasi kerja guna mendorong tercapainya kinerja seperti yang diharapkan oleh suatu pemerintahan. Motivasi dalam masalah mengambil bentuk baik dorongan luar dari luar dan insentif internal dari dalam diri karyawan.

## Referensi

- [1]. Agustina, S. (2020). Pengaruh Total Quality Management dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Spesia*, 6(1), 122-125. <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.19869>
- [2]. Arifatun, L., Nur, M., & Chusnah. (2022). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND TOTAL QUALITY CONTROL (TQC) ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study Of PT. Sansyu Precision Indonesia). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*, 6(1), 1-16. <https://doi.org/10.34005/elarbah.v5i1.1865>
- [3]. Arikanto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- [4]. Fadli, M. R. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. *Humanika*, 21(1). 10.21831/hum.v21i1.38075
- [5]. Mulang, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 324-341. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2804/1851>
- [6]. Peraturan Bupati Toraja Utara. (2022). *Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara*.
- [7]. Pratama, M. J., Razak, M., & Harniati, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Di Kabupaten Kepulauan Selayar. *NMaR*, 3(3). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- [8]. Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>