

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN RAJADESA KABUPATEN CIAMIS

Nadia Nurhakim¹, Sirodjul Munir², Lina Marliani³

Universitas Galuh^{1,2,3}

E-mail: nadianurhakim@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi awal diketahui bahwa disiplin kerja Pegawai di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis masih kurang hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Camat dan Pegawai Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis yang berjumlah 16 orang. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah responden yang disensus adalah sebanyak 16 orang yang terdiri dari 15 orang Pegawai Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis yang diberikan angket dan 1 orang yaitu camat dilakukan wawancara. Teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan, studi lapangan (angket, observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif dan kuantitatif terhadap data hasil angket yang kemudian dianalisis secara statistik. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : 1. Motivasi diperoleh skor rata-rata 52,78 yang berada pada kategori baik, jika dipersentasekan adalah 70,37 % yang berada pada kategori baik. Artinya motivasi pegawai negeri pada dasarnya sudah dilaksanakan dengan baik sesuai asas-asas motivasi kerja menurut Hasibuan (2006:75-76). 2. Disiplin Kerja Pegawai diperoleh skor rata-rata sebesar 54,00 yang berada pada kategori tinggi, jika dipersentasekan diperoleh hasil 72,00 % yang berada pada kategori baik. Artinya bahwa disiplin kerja Pegawai sudah baik sesuai dengan beberapa aspek menurut Sinambela, (2021:356). 3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 61,61% artinya 61.61 % disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap disiplin sehingga dengan semakin baiknya motivasi pegawai dalam bekerja maka disiplin kerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja Pegawai, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan semua kondisi yang memberi dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan

sebagai keinginan, kemauan, dorongan dan sebagainya. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja sehingga dengan adanya motivasi di dalam diri pegawai maka pegawai akan memiliki disiplin dalam bekerja yang diwujudkan dalam bentuk tanggungjawab dalam bekerja.

Motivasi kerja menggambarkan kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan semangat dan dorongan untuk mengambil suatu tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Menurut Winardi (2017:98) menyatakan bahwa : "Motivasi erupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan antusiasme persistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu". Selanjutnya Siagian (2008:65) menyatakan bahwa : "Dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan, kepentingan pegawai akan terpelihara pula". Dengan demikian motivasi kerja yang tinggi dapat mengakibatkan moril tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan bawahan. Jadi motivasi kerja mempengaruhi moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil.

Dengan motivasi yang tepat diharapkan dapat memandang tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai salah satu tanggung jawab dan suatu keharusan yang mesti dikerjakan dengan hasil optimal, dengan motivasi

diharapkan agar pegawai merasa bahwa organisasi atau kantor dimana ia bekerja sebagian dari kehidupannya.

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi / instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada pegawai.

Rivai, (2013:27) menyatakan bahwa :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar pegawai bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Dengan demikian disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan bekerja di dalam sebuah organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan

masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi mengikuti era globalisasi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan. sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatif yang baik. Isu yang muncul mengenai otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewedahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Pemerintah akhirakhir ini memberikan perhatian besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pasal 2 Peraturan Bupati Ciamis Provinsi Jawa Barat Peraturan Bupati Ciamis Nomor 63 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Kecamatan dan Kelurahan dinyatakan bahwa Kecamatan merupakan Perangkat Daerah yang dipimpin oleh camat yang

berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan Rajadesa merupakan salah satu kecamatan yang berlokasi disebelah utara dari ibukota Kabupaten Ciamis. Kecamatan ini yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Kuningan pada sisi utara dan timur wilayahnya, sedangkan pada sisi barat berbatasan dengan Kecamatan Jatinagara serta Kecamatan Panawangan dan pada sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Rancah.

Kecamatan Rajadesa merupakan tingkat pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat, hal ini yang kemudian menjadikan camat sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan serta sebagian urusan otonomi yang dilimpahkan oleh Bupati untuk dilaksanakan dalam wilayah kecamatan. Namun demikian dalam melaksanakan kewenangannya tentu harus didukung dengan pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik karena apabila pegawai yang ada tidak memiliki motivasi dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya tentunya kewenangan kecamatan tidak dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan diketahui bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis masih kurang. Hal ini dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang kurang mentaati tata tertib yang telah ditentukan. Contohnya : masih adanya pegawai yang kurang mematuhi larangan merokok di dalam ruangan kerja.

2. Masih adanya pegawai yang kurang memperhatikan prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya : pegawai kurang memperhatikan SOP pelayanan pengurusan KTP yang ditentukan selama 2 hari namun dalam kenyataannya pegawai memerlukan waktu 4 hari.
3. Pegawai kurang memiliki etika yang baik selama berada di dalam kantor. Contohnya : pegawai kurang menjalin kerjasama yang harmonis dengan pegawai lain sehingga target pekerjaan tidak dapat tercapai.

Permasalahan tersebut di atas diduga disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja, hal ini dibuktikan dengan beberapa indikator permasalahan sebagai berikut :

1. Camat kurang memberikan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi di tempatnya bekerja sehingga pegawai cenderung kurang memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya. Contohnya : kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dalam bentuk insentif.
2. Camat kurang melakukan komunikasi dengan pegawai tentang mekanisme dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya : kurangnya sosialisasi yang dilakukan kepada pegawai tentang mekanisme atau prosedur pemberian pelayanan KTP sehingga pegawai kurang memahami proses pelayanan yang diberikan.
3. Camat kurang memberikan perhatian secara adil dan layak kepada semua pegawai. Contohnya : kurangnya memperhatikan cara pegawai dalam bekerja sehingga

pegawai hasil pekerjaan kurang sesuai dengan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Penulis akan melakukan pengkajian permasalahan tersebut dikaitkan dengan bidang kajian ilmu administrasi publik. Hal ini sejalan dengan pendapat Keban (2014: 3) yang mengemukakan bahwa :

Administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam publik.

Berdasarkan pendapat tersebut maka masalah pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai memiliki keterkaitan dengan kajian ilmu administrasi publik mengingat kajian administrasi publik meliputi kegiatan-kegiatan dalam mengorganisir dan mengelola pegawai sehingga pegawai memiliki kedisiplinan dalam bekerja sehingga mampu melaksanakan keputusan-keputusan yang telah ditentukan.

Menurut Fadillah, et all (2013:5) menyatakan bahwa :

Motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu.

Dengan demikian motivasi kerja merupakan dorongan, inspirasi yang dapat memberikan semangat atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan kekuatan dari luar, yang dimana pada intinya dapat mempengaruhi dirinya sendiri secara positif atau negatif tergantung pada situasi atau kondisi yang dihadapi.

Dalam memberikan motivasi perlu memperhatikan beberapa asas yang menurut Hasibuan (2006:221), antara lain :

- 1) Asas mengikutsertakan artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas komunikasi artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Asas pengakuan artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya : ini

tugasmu dan saya berharap anda mampu mengerjakannya.

- 5) Asas adil dan layak artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “asas keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- 6) Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai harus didasarkan pada asas-asas motivasi sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau dengan kata lain dapat mendorong pegawai memiliki disiplin dalam bekerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) menyatakan bahwa :

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,

kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Selanjutnya Sinambela, (2021:356) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor dari disiplin kerja yang antara lain sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tingginya frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

Dengan demikian indikator-indikator tersebut merupakan ukuran pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja yang tentunya hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pemberian motivasi kerja

yang dilakukan oleh pimpinan sehingga dapat menjadi dorongan bagi pegawai dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Pianda (2018:109) yang menyatakan bahwa :

Untuk meningkatkan kedisiplinan dibutuhkan dorongan kepada pegawai sehingga dapat menciptakan gairah terhadap apa yang dilakukannya. Oleh karena itu pemberian motivasi merupakan faktor pendorong yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang.

Dengan demikian maka motivasi dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai atau dengan kata lain motivasi merupakan faktor pendorong perilaku yang dapat menimbulkan semangat dan rasa antusias tinggi, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif Menurut Martono (2015:215) menyatakan bahwa:

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 16 orang yang terdiri dari 1 orang Camat dan 15 orang Pegawai Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa motivasi pegawai negeri sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata sebesar 52,78 yang berada pada interval kelas yang termasuk pada kategori baik jika dipersentasikan sebesar 70,37 % yang berada pada kategori baik. Artinya bahwa motivasi pegawai negeri sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis pada dasarnya sudah dilaksanakan dengan baik sesuai asas-asas motivasi kerja menurut Hasibuan (2006:75-76).

Selanjutnya penulis uraikan hasil penelitian tentang motivasi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis sebagai berikut :

1) Asas mengikutsertakan

Untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja maka pelibatan pegawai sangatlah penting supaya pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan sehingga pegawai dapat mencurahkan segenap kemampuannya dalam bekerja. Asas mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan organisasi dilakukan dengan mengikutsertakan dalam mengajukan pendapat, meminta rekomendasi dan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam pengambilan suatu keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa dimensi asas mengikutsertakan pegawai sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi ini sebesar 64,45% dalam interval kelas termasuk pada kategori baik karena pimpinan dalam hal ini Camat telah

mengikutsertakan semua pegawai dalam mengajukan pendapat dan memberikan kesempatan kepada semua pegawai dalam melakukan pengambilan keputusan.

Suwanto (2015 : 89), menyatakan bahwa :

Dalam mengikutsertakan pegawai maka pimpinan dapat mengajak bawahan untuk ikut serta dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga karyawan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan dengan meningkatkan gairah kerja.

Dengan demikian terdapat kesesuaian antara hasil penelitian dengan pendapat tersebut karena pimpinan telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan sehingga pegawai memiliki tanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi. Namun demikian berdasarkan hasil penelitian diketahui juga dalam pelaksanaannya belum semua pegawai dapat berperan aktif dalam memberikan gagasan atau idenya walaupun telah diberikan kesempatan karena pegawai terkesan menerima hasil keputusan yang telah ditetapkan.

2) Asas komunikasi

Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan harapan apa yang disampaikan dapat dipahami dan ditindaklanjuti oleh penerima pesan. Begitupula halnya dalam organisasi kecamatan,

komunikasi yang dilakukan sangat berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan karena melalui komunikasi pimpinan dapat menginformasikan secara jelas tentang mekanisme atau prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat memberikan pengarahan terhadap tata cara melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai dapat mengatasi berbagai kendala yang dihadapi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi asas komunikasi telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi komunikasi sebesar 70,22% dalam interval kelas termasuk pada kategori baik karena pimpinan dalam hal ini Camat telah menginformasikan secara jelas tentang mekanisme atau prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pengarahan kepada pegawai terkait dengan mekanisme menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan masalahnya.

Rivai dan Sagala (2013:152), menyatakan bahwa :

Asas komunikasi dalam menginformasikan secara jelas tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang yang dihadapi sehingga karyawan bekerja keras dan rajin. Dengan asas komunikasi yang dilakukan tentunya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dengan semakin banyak karyawan mengetahui target suatu pekerjaan maka karyawan dapat bersama-sama melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan pendapat tersebut karena pimpinan

telah menyampaikan informasi secara jelas tentang mekanisme atau prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan serta telah memberikan pengarahan terkait cara melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membantu mengatasi berbagai kendala yang dihadapi oleh pegawai karena pegawai dapat menerima informasi dengan baik sehingga memahami informasi yang disampaikan.

3) Asas pengakuan

Pengakuan terhadap pegawai merupakan salah satu bentuk untuk memotivasi pegawai dalam bekerja karena dengan adanya pengakuan pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan sehingga pegawai akan mengoptimalkan segenap kemampuannya dalam bekerja. Begitupula halnya dalam organisasi kecamatan, pemberian pengakuan kepada pegawai sangatlah penting karena dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Pemberian pengakuan kepada pegawai dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan terhadap setiap hasil pekerjaan pegawai dan memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi serta memberikan promosi kepada setiap pegawai yang mampu mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa dimensi asas pengakuan telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi pengakuan sebesar 76,89% dalam interval kelas termasuk pada kategori baik karena pimpinan dalam hal ini Camat telah memberikan penghargaan terhadap setiap hasil pekerjaan pegawai dan memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi serta memberikan promosi kepada

setiap pegawai yang mampu mencapai target yang telah ditentukan.

Mangkunagara (2015:75), menyatakan bahwa :

Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan dalam bentuk piagam akan menjadikan perangsang yang lebih kuat di bandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus.

Dengan demikian terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan pendapat tersebut karena pimpinan telah memberikan pengakuan kepada pegawai dengan memberikan penghargaan terhadap setiap hasil pekerjaan dan pimpinan telah memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi serta memberikan promosi kepada pegawai yang mampu mencapai target yang telah ditentukan.

4) Asas wewenang yang didelegasikan

Pemberian kewenangan yang didelegasikan dengan jelas kepada pegawai dapat memotivasi pegawai dalam bekerja karena pegawai memahami apa yang harus dikerjakannya dengan baik sesuai dengan target yang ditetapkan selain itu pendelegasian wewenang merupakan bentuk kepercayaan kepada semua pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai dapat mengembangkan kreativitasnya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa dimensi asas wewenang yang didelegasikan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi Asas wewenang yang didelegasikan sebesar 77,33% dalam interval kelas termasuk pada kategori baik karena pimpinan dalam hal ini

Camat telah memberikan wewenang kepada semua pegawai secara jelas sehingga dapat dipahami oleh semua pegawai dan telah memberikan kepercayaan kepada semua pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan serta telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya sehingga pegawai dapat dengan bebas mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sutrisno (2017:116), menyatakan bahwa :

Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan-keputusan dan kreativitas kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Melalui pendelegasian wewenang tentunya dapat memotivasi pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

Dengan demikian terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan pendapat tersebut karena pimpinan telah mendelegasikan wewenang kepada pegawai secara jelas sehingga dapat dipahami oleh semua pegawai dan telah memberikan kepercayaan kepada semua pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan serta telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya.

5) Asas adil dan layak

Perlakuan terhadap pegawai haruslah adil dan layak artinya tidak ada perbedaan perlakuan terhadap pegawai karena hal tersebut dapat memunculkan masalah internal dalam organisasi sehingga hal ini akan

mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Penerapan asas adil dan layak bagi pegawai sangatlah penting sehingga selaku pimpinan harus memperhatikan hal tersebut. Penerapan asas dan layak dalam organisasi dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan perhatian terhadap semua pegawai secara adil serta memberikan hadiah kepada pegawai secara layak selain itu pimpinan perlu memberikan hukuman kepada pegawai sesuai dengan tingkat kesalahannya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa dimensi asas adil dan layak telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi asas dan layak sebesar 69,33% dalam interval kelas termasuk pada kategori baik karena pimpinan dalam hal ini Camat telah memberikan perhatian terhadap semua pegawai secara adil dan telah memberikan hadiah kepada pegawai secara layak dan memberikan hukuman kepada pegawai sesuai dengan tingkat kesalahannya.

Hartono (2016:117), menyatakan bahwa :

Asas adil dan layak artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “asas keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

Dengan demikian terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan pendapat tersebut karena pimpinan telah memberikan perhatian terhadap semua pegawai secara adil dan pimpinan telah memberikan hadiah kepada pegawai secara layak serta pimpinan telah memberikan hukuman

kepada pegawai sesuai dengan tingkat kesalahannya. Namun demikian berdasarkan hasil penelitian diketahui juga dalam pelaksanaannya perhatian yang diberikan oleh pimpinan belum dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja karena kurangnya kesesuaian dalam pemberian hadiah serta kurangnya kesesuaian pemberian hukuman dengan tingkat kesalahannya.

6) Asas perhatian timbal balik

Keinginan dan harapan sebuah organisasi tidak akan tercapai tanpa ada dukungan dari pegawai begitupula halnya kebutuhan pegawai tidak akan terpenuhi dengan baik apabila tidak diperhatikan oleh organisasi. Oleh karena itu perlu adanya perhatian timbal balik baik itu dari organisasi maupun dari pegawai supaya apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa dimensi asas perhatian timbal balik telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator sebesar 64,00% pada dimensi perhatian timbal balik dalam interval kelas termasuk pada kategori baik karena pimpinan dalam hal ini Camat telah memberikan insentif atau kompensasi kepada pegawai yang berprestasi sehingga terjalin kerjasama yang cukup baik antar pegawai dalam bekerja.

Mangkunagara (2015:77), menyatakan bahwa :

Asas perhatiian timbal balik maksudya adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan kita kepada mereka dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Akibatnya prestasi

karyawan meningkat, laba meningkat dan balas jasa pun meningkat.

Dengan demikian terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan pendapat tersebut karena pimpinan telah melaksanakan asas perhatian timbal balik dengan memberikan insentif dan kompensasi kepada pegawai yang berprestasi serta telah menegaskan pentingnya kerjasama antar pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Namun demikian berdasarkan hasil penelitian diketahui juga dalam pelaksanaannya belum adanya kesesuaian dalam pemberian insentif maupun kompensasi kepada pegawai yang berprestasi serta kurangnya kerjasama antar pegawai dalam bekerja hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian timbal balik dari organisasi kepada pegawai yang berprestasi.

2. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori cukup baik hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata sebesar 54,00 yang berada pada interval kelas yang termasuk pada kategori tinggi jika dipersentasekan sebesar 72,00 % yang berada pada kategori baik. Artinya bahwa Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis sudah baik sesuai dengan beberapa aspek menurut Sinambela, (2021:356).

Selanjutnya penulis uraikan hasil penelitian tentang disiplin kerja pegawai Negeri Sipil di Kecamatan

Rajadesa Kabupaten Ciamis sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Tingkat kehadiran pegawai dalam organisasi sangatlah penting dalam mencapai tujuan organisasi karena dengan hadirnya pegawai tentunya kegiatan organisasi akan berjalan lancar karena semua pegawai dapat melaksanakan setiap tugas maupun fungsinya secara optimal. Oleh karena itu maka pegawai harus selalu hadir tepat waktu agar kegiatan organisasi tidak terganggu.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa frekuensi kehadiran pegawai sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi frekuensi kehadiran sebesar 68,00% dalam interval kelas termasuk pada kategori baik hal ini terlihat dari frekuensi kehadiran pegawai di tempat kerja dan adanya ijin apabila terlambat datang ke kantor maupun apabila tidak dapat masuk kerja serta adanya komitmen pegawai berada di kantor selama jam kerja.

Siswanto (2016:291), menyatakan bahwa :

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dengan kehadiran pegawai maka kegiatan organisasi akan berjalan lancar.

Dengan demikian terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan pendapat tersebut jika dilihat dari data frekuensi kehadiran pegawai di tempat kerja serta adanya permintaan izin apabila terlambat datang maupun tidak

dapat masuk kantor serta tingkat komitmen pegawai berada di kantor selama jam kerja. Namun demikian berdasarkan hasil penelitian diketahui juga dalam pelaksanaannya masih ada pegawai yang tidak masuk kerja selain itu kurangnya komitmen pegawai dalam bekerja sehingga masih adanya pegawai yang berada di luar pada saat jam kerja padahal tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

2. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai sebaiknya perlu memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja mengingat pekerjaan yang dihadapinya memerlukan perhatian sehingga apabila pegawai tidak memiliki kewaspadaan yang tinggi tentunya akan mempengaruhi keberhasilan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kewaspadaan pegawai sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi tingkat kewaspadaan yang tinggi sebesar 76,00 dalam interval kelas termasuk pada kategori baik hal ini terlihat dari frekuensi pegawai yang selalu fokus dalam bekerja dan berhati-hati dalam setiap menggunakan peralatan organisasi sehingga pegawai teliti dan penuh perhitungan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Rivai dan Basri (2015: 91), menyatakan bahwa :

Tingkat kewaspadaan yang tinggi mengandung maksud bahwa pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan

pendapat tersebut karena pegawai memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja karena pegawai selalu fokus dalam bekerja serta berhati-hati dalam setiap menggunakan peralatan organisasi serta teliti dan penuh perhitungan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Standar kerja merupakan pedoman bagi pegawai dalam bekerja sehingga dengan adanya standar kerja dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karena itu standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi harus ditaati oleh pegawai karena merupakan ketetapan atau ketentuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat ketaatan pegawai pada standar kerja sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi ketaatan pada standar kerja sebesar 71,33% dalam interval kelas termasuk pada kategori baik hal ini terlihat dari kesesuaian prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan semua pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan organisasi selain itu pegawai dapat mempertanggungjawabkan setiap mekanisme dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Nawawi (2015: 115), menyatakan bahwa :

Standar kerja adalah sejumlah kriteria yang dijadikan tolak ukur atau pembanding untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan atau pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini memberikan gambaran bahwa ketika karyawan berproses

menyelesaikan pekerjaannya, ada pedoman tentang langkah atau cara urutan dalam melakukan kerja agar tepat sasaran. Tujuannya agar pekerjaan efektif dan efisiensi sesuai visi misi yang sudah ditetapkan dan ingin dicapai perusahaan.

Dengan demikian terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan pendapat tersebut karena pegawai telah melaksanakan standar kerja dalam bekerja dan dapat melakukan semua pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan organisasi serta dapat mempertanggungjawabkan setiap mekanisme dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Namun demikian berdasarkan hasil penelitian diketahui juga dalam pelaksanaannya masih ada pegawai yang kurang memperhatikan standar kerja yang ditetapkan sehingga menyebabkan hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan yang telah ditentukan dan hal ini menyebabkan pegawai harus memperbaikinya kembali karena tidak sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang ditentukan.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Peraturan kerja merupakan peraturan-peraturan tertulis yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pedoman bagi pegawai dalam bekerja sehingga pelaksanaan peraturan kerja merupakan salah satu bentuk kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu maka pegawai harus mentaati setiap peraturan kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat ketaatan pegawai pada peraturan kerja sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi ketaatan pada standar kerja sebesar 69,33% dalam interval kelas

termasuk pada kategori baik yang terlihat dari pelaksanaan tata tertib yang telah ditentukan dan kesediaan pegawai dalam menerima sanksi yang diberikan apabila melanggar dan pemahaman pegawai terhadap setiap peraturan kerja yang ditetapkan sehingga pegawai dapat melaksanakan setiap hak dan kewajibannya.

Nawawi dan Basri (2015: 79), menyatakan bahwa :

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di dalam organisasi sehingga pegawai dapat melaksanakan setiap ketentuan dengan baik.

Dengan demikian terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan pendapat tersebut karena pegawai telah melaksanakan peraturan kerja sesuai dengan tata tertib yang telah ditentukan dan kesediaan pegawai dalam menerima sanksi yang diberikan apabila melanggar dan pegawai dapat memahami terhadap setiap peraturan kerja yang ditetapkan dan pegawai dapat melaksanakan setiap hak dan kewajibannya. Namun demikian berdasarkan hasil penelitian diketahui juga dalam pelaksanaannya masih ada pegawai yang belum dapat melaksanakan tata tertib yang telah ditentukan dan masih ada pegawai yang belum dapat memahami setiap peraturan kerja yang ditetapkan.

5. Etika Kerja

Etika kerja penting karena dapat membuat semua anggota organisasi bertanggung jawab atas tindakan mereka. Mempertahankan kode etik yang kuat menciptakan rasa aman melalui batasan bagi karyawan. Hal ini juga memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang

menguntungkan perusahaan secara keseluruhan sekaligus memenuhi kebutuhan konsumen dan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa etika kerja yang dimiliki pegawai sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi etika kerja sebesar 75,33% dalam interval kelas termasuk pada kategori baik hal ini terlihat dari sikap sopan pegawai selama berada di dalam kantor sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan saling menghargai sehingga terjalin kerjasama secara solid dalam menyelesaikan pekerjaan.

Yanesti, (2018:5), menyatakan bahwa :

Etika kerja merupakan kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Ini adalah sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi. Etika kerja dikenal sebagai keterampilan yang dapat dipindahtangankan. Ini adalah sikap yang melekat yang dimiliki seseorang dan memungkinkan dia untuk membuat keputusan dan melakukan tugasnya dengan nilai-nilai moral positif yang mencakup unsur-unsur seperti integritas, tanggung jawab, kualitas tinggi, disiplin, kerendahan hati, dan kerja tim.

Dengan demikian terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan pendapat tersebut karena etika kerja pegawai sudah baik terlihat dari sikap sopan pegawai selama berada didalam kantor sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan saling menghargai karena terjalin kerjasama

secara solid dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis sudah baik karena pegawai dapat melaksanakan setiap aspek dari disiplin dalam bekerja sehingga hal ini perlu dipertahankan sehingga pegawai memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 80.31%. Artinya 80.31% Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis, sebesar 61,61% sedangkan 38,39% karena pimpinan dalam hal pemberian motivasi masih kurang sehingga belum semua pegawai dapat berperan aktif dalam memberikan gagasan atau idenya walaupun telah diberikan kesempatan karena pegawai terkesan menerima hasil keputusan yang telah ditetapkan, perhatian yang diberikan oleh pimpinan belum dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja karena kurangnya kesesuaian dalam pemberian hadiah serta kurangnya kesesuaian pemberian hukuman dengan tingkat kesalahannya,

belum adanya kesesuaian dalam pemberian insentif maupun kompensasi kepada pegawai yang berprestasi serta kurangnya kerjasama antar pegawai dalam bekerja hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian timbal balik dari organisasi kepada pegawai yang berprestasi. Selanjutnya dengan menggunakan uji hipotesis dengan tingkat keyakinan 95 % dengan $\alpha = 0,5$ dan untuk $n = 15$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,042. Karena t_{hitung} sebesar 4,568 > dari t_{tabel} sebesar 2,042. Maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis, terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pianda (2018:109) yang menyatakan bahwa :

Untuk meningkatkan kedisiplinan dibutuhkan dorongan kepada pegawai sehingga dapat menciptakan gairah terhadap apa yang dilakukannya. Oleh karena itu pemberian motivasi merupakan faktor pendorong yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang.

Dengan demikian maka motivasi dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai atau dengan kata lain motivasi merupakan faktor pendorong perilaku yang dapat menimbulkan semangat dan rasa antusias tinggi, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Dari motivasi kerja yang dimiliki, kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang akan dapat diprediksikan. Individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan

sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan mengalami hambatan-hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan individu lain maupun dalam pekerjaan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu dinas bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan disiplin kerja. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pemimpin unit kerja atau dinas memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan disiplin kerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis dapat diketahui bahwa : 1) Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis pada dasarnya sudah dilaksanakan dengan baik sesuai asas-asas motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan perolehan skor rata-rata 52,78 yang berada pada kategori baik, jika dipersentasekan adalah 70,37 % yang berada pada kategori baik. 2) Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis sudah baik sesuai dengan

beberapa aspek. Hal ini dibuktikan dengan perolehan skor rata-rata sebesar 54,00 yang berada pada kategori tinggi, jika dipersentasekan diperoleh hasil 72,00 % yang berada pada kategori baik. 3) Terdapat pengaruh yang kuat motivasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 61,61% artinya 61.61 % disiplin kerja pegawai di Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan demikian motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap disiplin sehingga dengan semakin baiknya motivasi pegawai dalam bekerja maka disiplin kerja pegawai akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida, U., dan Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo*, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi. Revisi*.
- Keban, Yeremias, T, 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi. Publik, Konsep, Teori dan Isu (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunagara (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima*,. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Bupati Ciamis Nomor 63 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Kecamatan dan Kelurahan.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat: CV Jejak Prenadamedia Group.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*, Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryono, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Bejo. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwanto. 2015. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Winardi. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yanesti, Rida Oktari. 2018. *Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo*. *Computers and Industrial Engineering* 2(January):6.