



Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Asn Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan

Susilawaty O. Ambarak¹, Rosdiana², Imran Yunus³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Nuku

Received: 05 Oktober 2025

Revised: 17 Oktober 2025

Accepted: 28 Oktober 2025

Abstract

This research was conducted at the Tidore Islands City Education Office. The purpose of this study was to determine what efforts were made to improve the performance and work discipline of ASN in the Tidore Islands City Education Office. The data collection techniques used by the author in this study were observation, interviews, and documentation. Then the data analysis technique used by the author in this study was descriptive qualitative, namely the collected data was processed and analyzed by describing and linking it with theories that were in accordance with the existing problems, then conclusions and suggestions were drawn. The population was all ASN employees at the Tidore Islands City Education Office, a total of 38 people. When viewed overall, the results of the study show that there has been an improvement from before where there were some employees who were already disciplined at work, however, there are still a small number of employees who still often commit disciplinary violations while working. Such as not obeying the rules of work hours, going home not according to work hours and often leaving their desks.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Performance Improvement*

(*) Corresponding Author: susilawatiambarak01@gmail.com, rosdianakoe01@gmail.com, imranyunus1975@gmail.com

How to Cite: Ambarak, S., Rosdiana, R., & Yunus, I. (2025). Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Asn Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(11.D), 315-321. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13153>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Santoso, et al., (2022:163). Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi disiplin kerja, disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan, tata tertib, prosedur, serta norma yang

berlaku di instansi pemerintahan. Dengan adanya disiplin kerja, pekerjaan dapat berjalan tertib, efisien, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Santoso at al., (2022:164). Selain itu pengaruh motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja individu dalam sebuah organisasi. Pengaruh motivasi kerja merupakan dorongan terhadap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan Hasoloan, (2018:63).

Untuk dapat mencapai tujuan instansi seperti yang di inginkan seorang pemimpin harus bisa memberi dorongan kepada pegawainya seperti memberikan motivasi agar pegawai tersebut secara sadar melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga menimbulkan disiplin kerja untuk lebih taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi serta mengurangi adanya penyimpangan atau kekeliruan. Demikian halnya juga yang terdapat pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan, memiliki pegawai yang mengutamakan kerja tim untuk kemajuan instansi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi. Dalam instansi kedisiplinan merupakan hal yang harus ditanamkan pada diri setiap pegawai. Hal yang paling mendasar adalah disiplin waktu, dalam hal ini yaitu pada saat jam kerja. Apabila pegawai sering melanggar waktu masuk kerja yang telah ditetapkan, mungkin dikatakan bahwa pegawai tersebut kurang disiplin, yang menurunkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja pegawai yang saat ini ada di dinas pendidikan kota tidore kepulauan yang perlu mendapat perhatian yaitu mengenai disiplin waktu kerja dan kehadiran kerja, seperti : pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pekerjaan yang diberikan tidak langsung dikerjakan disaat itu juga sehingga pekerjaan yang diberikan tidak dapat di selesaikan tepat waktu dan pulang tidak sesuai dengan jam pulang kerja. Dalam hal ini pimpinan harus mampu memberikan motivasi terhadap pegawai sehingga pegawai tidak melakukan hal-hal tersebut, karena jika tidak segera diatasi hal ini akan menghambat proses instansi untuk mencapai target yang telah ditentukan. Sebenarnya, tidak semua pegawai seringkali melakukan perilaku yang bertentangan dengan kebijakan instansi; beberapa pegawai mempertahankan disiplin yang ketat sambil menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan terdapat jumlah ASN di dinas pendidikan sebanyak 49 orang termasuk kepala dinas selaku pimpinan yang terdiri dari 38 PNS dan 6 P3K, dan 14 honorer.

METHODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis kualitatif sebab peneliti biasanya mengumpulkan data secara langsung (tatap muka) dan berinteraksi dengan orang-orang di lokasi penelitian. Di sini peneliti akan menyampaikan secara ringkas perihal analisis yang umumnya menggunakan penelitian kualitatif.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi Amalya, (2024:31).

PEMBAHASAN

Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan untuk membantu Walikota dalam menyelenggarakan otonomi daerah. Salah satu komponen paling penting dari instansi pemerintahan adalah sistem manajemen sumber daya manusianya, yang memungkinkan pemberi kerja memilih pekerja yang memiliki sifat dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan mereka. Akhir-akhir ini terdapat masalah yang pada bagian kinerja dan kedisiplinan pada saat kerja. Dalam instansi kedisiplinan merupakan hal yang ditanamkan pada diri setiap pegawai. Persyaratan paling mendasar adalah manajemen waktu, khususnya pada jam kerja. Produktivitas dan kualitas pegawai akan menurun jika terjadi pola pelanggaran jam kerja yang telah ditetapkan berulang kali, yang dapat dikaitkan dengan kurangnya disiplin.

Adapun hal-hal disiplin waktu kerja dan kehadiran yang saat ini ada di Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan yang perlu mendapat perhatian yaitu: pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pekerjaan yang diberikan tidak langsung dikerjakan disaat itu juga sehingga pekerjaan yang diberikan tidak dapat di selesaikan tepat waktu dan pulang tidak sesuai dengan jam pulang kerja. Hal ini akan membuat lebih sulit untuk menjalankan agensi karena pekerjaan akan menumpuk dan membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan karena personel yang terus-menerus sulit diatur. Dalam hal ini pimpinan harus mampu memberikan motivasi terhadap pegawai sehingga pegawai tidak melakukan tindakindisipliner yang dapat menghambat instansi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Sebenarnya, tidak semua pegawai seringkali melakukan perilaku yang bertentangan dengan kebijakan instansi; beberapa pegawai mempertahankan disiplin yang ketat sambil menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Dari hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dilakukan secara menyeluruh melalui berbagai upaya, antara lain:

1. Keteladanan pimpinan dalam hal kehadiran, tanggung jawab, dan pelaksanaan evaluasi rutin seperti apel pagi dan rapat kinerja.
2. Pengawasan absensi yang ketat dengan sistem daftar hadir elektronik dan manual.
3. Koordinasi antarbidang untuk menyamakan standar disiplin dan meningkatkan kerja sama tim.
4. Pemberian apresiasi bagi pegawai yang disiplin dan berprestasi serta penegakan sanksi bertahap sesuai PP No. 94 Tahun 2021 bagi pelanggar disiplin, seperti teguran dan pemotongan TTP.
5. Pembinaan dan pengawasan berkelanjutan terhadap pegawai yang masih kurang disiplin.
6. Peningkatan kinerja melalui evaluasi rutin, pelatihan, bimbingan teknis, dan motivasi kerja.

7. Penciptaan suasana kerja yang kondusif dan harmonis agar produktivitas meningkat.

Secara keseluruhan, disiplin yang baik terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja, efektivitas pelayanan publik, dan reputasi instansi, sedangkan ketidakdisiplinan berdampak pada menurunnya kinerja dan keterlambatan pelaksanaan program kerja. Jika ditinjau secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sudah ada peningkatan dari sebelumnya yang dimana ada beberapa pegawai yang sudah disiplin kerja namun, masih ada sebagian kecil pegawai masih sering melakukan pelanggaran disiplin pada saat bekerja. Seperti tidak taat aturan waktu masuk jam kerja, pulang tidak sesuai dengan jam kerja dan sering meninggalkan meja kerja.

KESIMPULAN

Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan mengalami peningkatan melalui keteladanan pimpinan, pengawasan absensi yang ketat, evaluasi rutin, dan pemberian apresiasi bagi pegawai berprestasi sesuai dengan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Namun, masih terdapat pegawai yang belum disiplin dalam kehadiran, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas, sehingga pembinaan dan pengawasan perlu terus ditingkatkan. Ketidakdisiplinan berdampak negatif terhadap kinerja instansi, menurunkan efektivitas pelayanan publik, serta merusak citra dinas. Untuk itu, sanksi diberikan secara bertahap dan proporsional guna menumbuhkan kesadaran, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Upaya peningkatan motivasi dan kinerja dilakukan melalui evaluasi rutin, pelatihan, bimbingan teknis, serta pembinaan yang menumbuhkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kerja sama tim, disertai dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, koordinasi antarbidang, dan dorongan terhadap inovasi pelayanan pendidikan.

Terkait masalah yang ditemukan, penulis menyarankan adanya pemberian reward dan punishment kepada pegawai. Sebagai hasilnya, pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Sebab dengan adanya pemberian reward ini, para pegawai akan merasa dihargai kerja kerasnya selama ini untuk instansi. Hal ini tidak hanya akan berdampak kepada pegawai yang tidak disiplin saja, tetapi berimbas pada seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan. Pekerjaan akan menjadi optimal dan tidak ada pekerjaan yang menumpuk akibat dari pegawai yang kurang disiplin.

Hal ini dilakukan kepada pegawai agar mereka lebih disiplin dalam mematuhi aturan dan jadwal kerja, sehingga kinerja instansi dapat berjalan dengan efektif dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan menghukum anggota staf yang melanggar kebijakan instansi membuat mereka akan lebih berhati-hati dan tidak berani melakukan tindak indisipliner. Hal ini juga untuk kepentingan bersama, dan tidak ada yang rugi dari kedua belah pihak.

REFERENCES

- Aini, H. W. (2024). Analisis kepuasan konsumen pada penggunaan ojek online dan ojek konvensional di kabupaten banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1).

- Amalya, C. S. (2024). Upaya meningkatkan kemampuan komunikasi siswa melalui strategi debat aktif di sma negeri 2 rantau utara (studi kasus siswa kelas xi ips pada mata pelajaran pendidikan pancasila dan kewarganegaraan) tahun 2023.
- Dahlia, I., Suherman, E., & Karawang, B. P. (2024). Analisis disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Kujang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 621–627. <https://doi.org/10.62710/rw69xb55>
- Devi, A. S., Hotimah, K., Sakha, R., Karimullah, A., & Anshori, M. I. (2022). Strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. 2(2), 66–78. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i2>
- Fairus. (2020). Analisis pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja pada pt pancaran samudera transport, jakarta.
- Fitri Ilmiyah, Z., & Kuswirno, M. (2024). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(5).
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. v, Sihombing, S., & Artikel, I. (2019). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di pt pln (unit induk pembangunan sumatera bagian utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), p-ISSN. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Hamdani, F. S. (2021). Pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja guru jurusan otkp se smk swasta di kota cimahi.
- Hasoloan, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Branch medan. 3(2), 2579–6445.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), ISSN-ISSN.
- Juanda, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samantaka Batubara kecamatan peranap kabupaten indragiri hulu.
- Laila, N. (2022). Hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai kantor camat simpang empat kabupaten karo.
- Lutfi Pratama, B., & Ida Farida, S. (2024). Analisis upaya meningkatkan disiplin terhadap kinerja karyawan pada yayasan nurul hidayah kalam hikmah sawangan depok. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), ISSN.
- Melindaria, M., & Sugianto, H. A. T. (2025). Peran motivasi dan disiplin kerja dalam peningkatkan kinerja karyawan di voursharevel company. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 776–781. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.547>
- Nasution, N. S. A. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa pekanbaru provinsi riau (DPMD).
- Prastyawan, H. Y. (2023). Upaya peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi dan disiplin kerja pada sekretariat dprd kabupaten demak.

- Putri, W. Y. (2017). Hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Pusaka Prima.
- Raja Ali Haji, M., Dwi Putri, R., Jalal, A., & Ekonomi dan Bisnis Maritim, F. (2023). Analisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di pt. pegadaian tanjung uban. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 7(2), ISSN-ISSN.
- Rizki, D. L., Manajemen, J., Bisnis, F., & Ekonomi, D. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Berlian Motor (mitsubishi motors) lampung selatan.
- Rofi, K. (2021). Pengaruh motivasi, insentif, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Az-Zahra Cakrawala Nusantara malang.
- Santoso, C. D. (2023). Analisis motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan belikopi merr surabaya.
- Santoso, E., Kristanti Handayani, dan, Ki Mangun Sarkoro, J., & Timur Abstrak, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN). 7(2), 163–172.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pt harum maju mapan karawang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sugiarti, N. R. (2014). Analisis kinerja pegawai fakultas ekonomi dan ilmu sosial universitas islam negeri sultan syarif kasim riau.
- Tarisa Aulia Ananda, & Nabilla Kusuma Dewi. (2024). Peran motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), 34–43.
- Wahyuningsi, M. (2021). Dampak pengetahuan akuntansi, pengalaman usaha, kebijakan pemerintah dan strategi pelaku usaha mikro kecil dan menengah (umkm) dalam meningkatkan perekonomian selama pandemi covid-19 (studi kasus pada umkm mitra indomaret di kecamatan tanah sareal, kota bogor).
- Wardianti, N. K. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group bandar lampung.
- Wilyandra. (2016). Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai dinas kesehatan indragiri hulu.
- Yunus, M. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12, ISSN.
- Royani, D. A. (2021). Sistem Informasi Manajemen Surat Menyurat Berbasis Web Menggunakan Metode Waterfall Di Desa Bodeh Kecamatan Randublatung Kabupaten Blora.
- Mistari, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
- Andriani, S., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi karawang. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 730–739. <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2051>

- Andriansyah, R., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Zona Multi Media Bandar Lampung.
- Bariyah, K. (2021). Implementasi Disiplin Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 16, 27–36.
- Hidayat, T. (2017). Analisa pengelompokkan faktor-faktor minat siswa sekolah menengah unggulan dalam memilih perguruan tinggi uin suska riau dengan metode cluster.
- Kusmiati, C. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Nawir, M. (n.d.). Indikator disiplin kerja.
- Nengsih, N. Y. (2014). Analisis kedisiplinan pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kabupaten kuantan singingi.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ&redir_esc=y
- Skinner, B. F. (1953). "Science and Human Behavior." New York: Macmillan.
https://www.bfskinner.org/newtestsite/wpcontent/uploads/2014/02/Science_HumanBehavior.pdf
- Mahmud, A. (2019). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan gandum kota palembang. *1(2)*, ISSN.