



ISSN 2621- 458X

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI PELAYANAN  
PUBLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN INOVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR  
KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR**

*Sudarman*

*Program Pascasarjana STIE AMKOP Makassar  
mr.sudarman0104@gmail.com*

*Mattalatta*

*Program Pascasarjana STIE AMKOP Makassar  
mattalatta.ar@gmail.com*

*Hasanuddin*

*Program Pascasarjana STIE AMKOP Makassar  
hasanuddinsmadas@gmail.com*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi inovasi kerja karyawan, apakah motivasi pelayanan publik mempengaruhi inovasi kerja, dan apakah disiplin kerja dan motivasi pelayanan publik secara langsung atau melalui inovasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan penekanan pada pengujian hipotesis untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di kantor kabupaten Tamalanrea, Kota Makassar, hingga 143 orang, sedangkan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi adalah satu sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data menggunakan teknik analisis lintasan dan tes Sobel. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dalam pekerjaan pegawai di kantor kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dalam pekerjaan pegawai administrasi kabupaten Tamalanrea, Kota Makassar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Inovasi di bidang pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor regional Tamalanrea di Kota Makassar. Disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja melalui inovasi dalam kerja karyawan di kantor wilayah Tamalanrea, Kota Makassar. Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui inovasi dalam pekerjaan pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar

**Kata kunci:** Disiplin kerja, motivasi pelayanan publik, inovasi



lisensi CC BY

## **THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND PUBLIC SERVICE MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK INNOVATION AS A MEDIATION VARIABLE AT TAMALANREA DISTRICT OFFICE, MAKASSAR CITY**

### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine whether work discipline affects employee work innovation, whether public service motivation affects work innovation, and whether work discipline and public service motivation directly or through work innovation affect employee performance. The research approach used was quantitative, with an emphasis on hypothesis testing to analyze the causal relationship between the variables studied. The population consisted of all employees working at the Tamalanrea district office, Makassar City, up to 143 people, while the research sample used saturated samples so that the entire population was one sample. The data collection technique used in this study was the use of questionnaires distributed to respondents. Data analysis using path analysis techniques and Sobel tests. The results of the study concluded that work discipline has a positive and significant effect on innovation in the work of employees at the Tamalanrea sub-district office, Makassar City. Public service motivation has a positive and significant effect on innovation in the work of administrative employees of Tamalanrea district, Makassar City. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Tamalanrea Sub-district Office, Makassar City. Public service motivation has a positive and significant effect on the work of employees at the Tamalanrea Sub-district Office, Makassar City. Innovation in the field of work has a positive and significant effect on employee performance at the Tamalanrea regional office in Makassar City. Work discipline has a positive and significant effect on performance through innovation in the work of employees at the Tamalanrea regional office, Makassar City. Public service motivation has a positive and significant effect on performance through innovation in the work of employees at the Tamalanrea Sub-district Office, Makassar City.

**Keywords:** Discipline, service motivation, public, employees

### **A.PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) organisasi memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran fungsi dan efisiensi organisasi. Setiap unit organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, baik dari segi kemampuan berpikir, bertindak maupun keterampilan untuk menghadapi tantangan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mempromosikan peningkatan kinerja dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi negara, aparatur sipil negara (SCA), sebagai bagian integral dari organisasi publik, juga dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan dinamika waktu dan perkembangan teknologi.

Saat ini, Indonesia berada di era transformasi digital, di mana perkembangan teknologi memberikan kemudahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di sektor utilitas (Maharani, et al., 2023). Transformasi ini harus mendorong peningkatan kinerja pegawai negeri untuk memenuhi permintaan masyarakat akan pelayanan publik yang prima. Birokrasi modern harus berorientasi pada pelayanan, fleksibel dan berorientasi pada dialog, serta cara kerja yang realistis dan pragmatis. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Pelayanan Publik No. 25 Tahun 2009, serta berbagai ketentuan lain yang menyertainya, seperti PP Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang 25 Tahun 2009 dan Permenpan RB No. 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Inovasi Pelayanan Publik.

Kinerja individu dalam suatu organisasi adalah ukuran seberapa sukses seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (As'ad in Wiza & Ibrahim, 2023). Seorang karyawan dianggap sebagai pemain yang baik jika kinerjanya melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja karyawan di organisasi publik atau sektor publik seringkali tidak optimal. Kondisi ini mendorong perlunya penelitian mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebuah studi oleh Syarif & Riza (2022) menyoroti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu yang berkontribusi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sifat hati nurani seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun lisan, sebagaimana dijelaskan oleh Gorang et al. (2022). Ketika kesadaran ini dibangun dan orang-orang terbiasa mematuhi peraturan ini, disiplin akan menjadi bagian integral dari perilaku karyawan. Disiplin yang kuat di antara karyawan memungkinkan organisasi untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menjadi aspek penting untuk menjaga manajemen organisasi, tetapi juga menjadi dasar untuk mencapai kinerja yang optimal dari seluruh anggota organisasi.

Selain disiplin kerja, motivasi pelayanan publik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi untuk utilitas atau utilitas Motivasi layanan adalah bentuk motivasi khusus yang mencakup keyakinan, nilai, dan sikap yang melampaui kepentingan pribadi dan organisasi. Motivasi ini mendorong karyawan untuk mengambil tindakan yang bermanfaat bagi orang lain dan berkontribusi pada kesejahteraan organisasi dan masyarakat (Perry et al., dalam Putri & Endarti, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk pelayanan publik cenderung lebih berdedikasi dan terlibat dalam tugas mereka, yang berarti kinerja yang lebih baik.

Inovasi di tempat kerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan mencapai

kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Serna et al. (2016), inovasi adalah kemampuan untuk berhasil mengimplementasikan ide-ide baru. Oleh karena itu, inovasi merupakan elemen kunci dalam menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Karyawan yang inovatif harus dapat meningkatkan kualitas mereka secara keseluruhan. Dalam hal ini, perilaku inovatif mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi bahwa perilaku inovatif di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individu dalam organisasi (Leong dan Rasli, 2014).

Penelitian ini mengungkap peran inovasi sebagai variabel intervensi di mana kapasitas karyawan untuk berinovasi yang berdampak positif pada kinerja individu dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tinggi dan motivasi yang kuat untuk pelayanan publik. (2016) mengeksplorasi dimensi budaya disiplin dengan tujuan meningkatkan inovasi, menemukan bahwa karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif cenderung mengambil langkah proaktif, termasuk inisiatif dan implementasi ide-ide baru yang berhubungan langsung dengan kinerja organisasi (Luhglatno dan Dwiatmadja, 2020). Pickle (2018) menyoroti peran hambatan, seperti aturan dan peraturan, dalam membentuk kreativitas dan inovasi. Dengan inovasi kerja ini, memberikan perspektif baru dari perspektif interaksionis mengenai inovasi karyawan.

Disiplin kerja yang baik membuat karyawan lebih terorganisir, fokus, dan konsisten dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif. Dengan cara ini, organisasi yang berhasil menanamkan budaya disiplin pada karyawannya akan lebih mampu beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif.

Selain itu, motivasi yang baik dalam pelayanan publik juga mempengaruhi inovasi dalam pekerjaan karyawan. Tantangan sektor publik sering menghasilkan persyaratan pekerjaan yang lebih kompleks yang membutuhkan inovasi individu (Audenaert et al., 2019). Dalam konteks ini, inovasi dalam bekerja dapat dikonkretkan oleh motivasi untuk pelayanan publik. Penelitian terbaru telah mulai mengeksplorasi hubungan antara motivasi pelayanan publik (PSM) dan inovasi, seperti bagaimana manajer PSM membantu memfasilitasi perilaku inovatif pada karyawan mereka (Hatmaker et al., 2014) atau mendorong adopsi ide-ide inovatif (Hsu & Tung-Wen Sun, 2014). Oleh karena itu, penelitian ini mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana disiplin kerja dan motivasi dalam pelayanan publik dapat mempengaruhi inovasi di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu dalam organisasi. Dengan pemahaman yang menyeluruh tentang faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Tamalanrea di Kota Makassar, dimana fenomena terkait kinerja pegawai di wilayah kerja Kecamatan Tamalanra Kota Makasar menjadi perhatian utama penelitian ini. Pengamatan awal peneliti mengungkapkan bahwa masih ada permasalahan signifikan terkait pekerjaan pegawai yang menjadi isu penting dalam konteks pelayanan publik di tingkat daerah, khususnya di kantor kecamatan Tamalanrea, di Kota Makassar. Hal ini tercermin dalam beberapa aspek, termasuk tingkat responsif terhadap kebutuhan masyarakat, yang dianggap tidak memuaskan oleh sebagian orang. Selain itu, tingkat efisiensi dalam menjalankan proses administrasi masih rendah,

begitu pula minimnya inovasi banyak pegawai pelayanan publik dalam kaitannya dengan harapan masyarakat. Selain itu, persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh kantor kabupaten juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan dan kenyataan, sehingga peneliti melihat bahwa isu kedisiplinan dan motivasi dalam pelayanan publik merupakan elemen penting untuk difokuskan. Dengan demikian, fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi akar penyebab masalah dan menemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makasar.

Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi pelayanan publik, dan inovasi tempat kerja dalam konteks kinerja karyawan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Syarif & Riza (2022) menyoroti pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini dikonfirmasi oleh Gafur et al. (2022), yang berpendapat bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian Kasus Intan, et al., (2021) dan Bely (2023), menunjukkan bahwa setiap instansi memiliki aturan yang berbeda untuk menciptakan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari sisi motivasi pelayanan publik, studi Putri & Endarti (2022) menyoroti pentingnya meningkatkan motivasi pelayanan publik karena dampaknya terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dikuatkan oleh Darmayanti et al. (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta oleh Windarti et al. (2023) dan Maharani dan Tjahjono (2023), yang menyoroti peran penting motivasi pegawai pelayanan publik dalam menentukan kinerjanya.

Penelitian sebelumnya secara konsisten menegaskan bahwa perilaku inovatif di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individu dalam organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh Leong dan Rasli (2014). Temuan ini diperkuat oleh penelitian oleh Ajiardani & Anjaningrum (2022), yang menunjukkan bahwa peningkatan inovasi di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Ini berarti bahwa ketika karyawan terlibat dalam perilaku inovatif, seperti menghasilkan ide-ide baru atau menciptakan solusi kreatif untuk masalah yang mereka hadapi, itu secara positif memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Namun, perbedaan hasil pencarian (*celah pencarian*) juga menjadi elemen penting untuk dipertimbangkan. Misalnya, hasil Wiza & Ibrahim (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja individu. sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka. Di sisi lain, Fahyudin (2019) menemukan bahwa motivasi untuk mengabdikan Publik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi pelayanan publik dianggap penting untuk meningkatkan kinerja, ternyata hasil ini menunjukkan bahwa, dalam beberapa konteks, motivasi tersebut tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan atau bahwa ada faktor lain yang lebih dominan dalam kinerja mereka.

## B.METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat antara disiplin kerja, motivasi pelayanan publik, dan inovasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, difokuskan pada pengujian hipotesis untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka atau variabel yang dapat diukur secara objektif. Pendekatan ini cenderung memprioritaskan pengumpulan data menggunakan alat penelitian terstruktur, seperti kuesioner atau tes, dan penerapan analisis statistik untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antara variabel yang dipelajari. Pendekatan kuantitatif sering digunakan untuk menguji kausalitas antar variabel menggunakan teknik analisis statistik yang tepat. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini akan menentukan apakah disiplin kerja mempengaruhi inovasi dalam pekerjaan karyawan, apakah motivasi pelayanan publik mempengaruhi inovasi di tempat kerja, dan bagaimana disiplin kerja dan motivasi pelayanan publik mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui inovasi kerja seperti mediasi atau intervensi.

Populasi mengacu pada semua individu, peristiwa atau fenomena yang menjadi subjek penelitian. Populasi adalah sekumpulan individu, peristiwa, atau fenomena yang menjadi subjek pengamatan oleh seorang peneliti (Sekaran & Bougie, 2017). Untuk keperluan survei ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di kantor distrik Tamalanrea di kota Makassar, hingga 143 orang.

Sampel adalah bagian atau representasi dari populasi yang menjadi subjek penelitian (Arikunto, 2006). Namun, Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa jika ukuran populasi relatif kecil, dapat digunakan teknik pengambilan sampel jenuh, di mana semua individu dalam populasi menjadi sampel. Pendekatan ini bertujuan untuk memungkinkan ringkasan dengan tingkat kesalahan yang sangat minimal. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 143 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk mendapatkan informasi dari responden tentang diri mereka sendiri atau topik yang mereka kenal (Arikunto, 2006). Pada penelitian ini, kuesioner disusun pada skala Likert. Sugiono (2017) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang memberikan tanggapan dan responden hanya perlu memilih jawaban yang paling mencerminkan pendapat atau situasi mereka (Arikunto, 2006). Alat ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang disiplin kerja, motivasi pelayanan publik, dan inovasi profesional yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kuesioner dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup yang terdiri dari item dengan lima pilihan respon. Responden diminta untuk memilih salah satu dari lima opsi berikut:

- A. Sangat Setuju (SS) – Peringkat 5
- B. Setuju - Hasil 4
- C. Neutre (N) - Catatan 3
- D. Tidak setuju (TS) - tahun ke-2
- E. Sangat Tidak Setuju (STS) - Penilaian 1

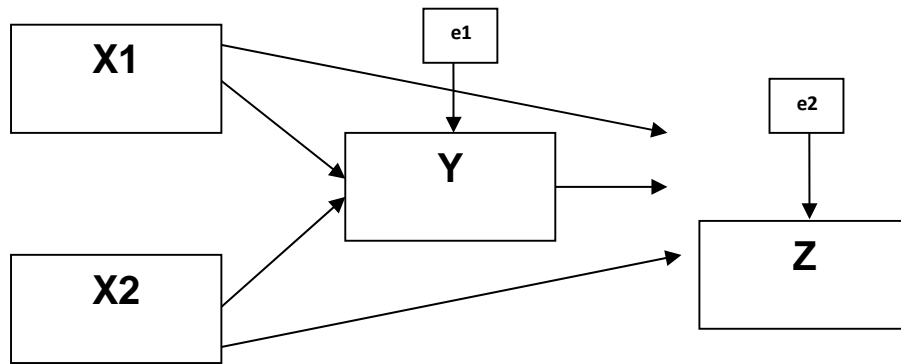
Sebelum memasuki tahap pengujian hipotesis, penting untuk menguji kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian, termasuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen yang dikembangkan dapat mengukur konsep yang perlu diukur dengan tepat (Sekaran dan Bougie, 2017). Ini ada hubungannya dengan keakuratan pengukuran konsep yang sedang dipelajari. Sementara itu, uji keandalan mengukur konsistensi meteran dalam mendapatkan data yang sama jika pengukuran dilakukan beberapa kali (Sugiyono, 2017). Ini menunjukkan betapa kita dapat mengandalkan alat pengukuran untuk mengukur konsep yang sama dengan hasil yang konsisten.

Dalam penelitian ini, keabsahan instrumen diperiksa dengan memeriksa hubungan antara masing-masing pertanyaan dengan konsep yang akan diukur. Asumsi validitas item terpenuhi jika koefisien korelasi Pearson antara setiap pertanyaan dan konsep yang diukur lebih besar dari 0,3. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung skor Cronbach Alpha. Nilai Alpha Cronbach dianggap memadai jika lebih besar dari 0,60, menunjukkan konsistensi yang baik di penghitung.

Uji validitas dan reliabilitas ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen penelitian dapat diandalkan dan valid untuk digunakan dalam analisis hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian. Dengan cara ini, hasil penelitian akan lebih dapat diandalkan dan relevan untuk berkontribusi pada pengetahuan di bidang yang diteliti

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau dikenal juga dengan analisis jalur yang merupakan teknik kuantitatif untuk menguji hubungan antara variabel independen, variabel dependen, dan variabel perantara (mediasi). Analisis lintasan bertujuan untuk menilai tidak hanya pengaruh langsung antar variabel, tetapi juga pengaruh tidak langsung melalui variabel perantara.

Pada penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menyelidiki hubungan antara disiplin kerja dan motivasi dalam pelayanan publik dan kinerja karyawan melalui Inovasi di tempat kerja sebagai variabel mediasi. Model analisis lintasan terlatih menggambarkan hubungan antara variabel dan persamaan struktural.



**Gambar 3.1:** Model Analisis Lintasan

Dua persamaan struktural dibuat berdasarkan model analisis lintasan yang telah dirancang sebelumnya:

- A. Persamaan untuk mengukur inovasi di tempat kerja:  $Y = p_1X_1 + p_2X_2 + e_1$
  - B. Persamaan Pengukuran Kinerja Karyawan:  $Z = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y + e_2$
- Informasi:

X1	= disiplin kerja
X2	= motivasi untuk pelayanan publik,
Y	= inovasi di tempat kerja,
Z	= kinerja karyawan.
$p_1, p_2, p_3, p_4$ et $p_5$	= Koefisien routing

Analisis lintasan ini akan memungkinkan untuk menguji hipotesis yang diusulkan dalam penelitian, sehingga memungkinkan lebih banyak kesimpulan untuk ditarik penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel yang diteliti dan kontribusinya terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Tamalanrea di Kota Makasar.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### ➤ HASIL PENELITIAN

Seperti yang dijelaskan dalam subbab sebelumnya, tes validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana alat yang dikembangkan dapat mengukur konsep yang perlu diukur dengan tepat (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam penelitian ini, keabsahan instrumen diperiksa dengan memeriksa hubungan antara masing-masing pertanyaan dengan konsep yang akan diukur. Asumsi validitas item terpenuhi jika koefisien korelasi Pearson antara setiap pertanyaan dan konsep yang diukur lebih besar dari 0,3. Dapat dimaknai bahwa, dalam motivasi para PNS Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makasar, salah satu hal yang masih perlu ditingkatkan adalah tingginya rasa tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat dalam setiap tindakan

pengabdian yang diberikan kepada masyarakat.

**Panneau 1:** Hasil respon responden terhadap variabel kinerja karyawan (Z)

Elemen deklarasi	Frekuensi tanggapan responden					Nye ri Sed ang
	M	TS	N	S	ß	
Saya selalu menjamin kualitas pekerjaan Saya mematuhi standar yang ditetapkan.	0	8	39	47	49	3,9 6
Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan tepat waktu Di muka	1	3	10	54	75	4,3 9
Saya selalu memiliki sikap positif orang-orang mengerjakan tugas.	1	2	19	52	69	4,3 0
Saya sering berinisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul di Saya bekerja.	1	1	10	56	75	4,4 2
Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu pemantauan terus-menerus.	1	4	38	60	40	3,9 4
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya	0	4	7	53	79	4,4 5
<b>Kinerja karyawan rata-rata (Z)</b>						<b>4,2 4</b>

Sumber: Data primer diproses, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa rata-rata respon responden terhadap variabel kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, mendapatkan skor 4,24 dan berada dalam kategori sangat tinggi (antara 4,21 dan 5,00). Dari enam posisi dalam laporan dalam variabel kinerja karyawan, posisi dalam laporan yang dinilai tertinggi oleh responden berada di posisi keenam (Z.6) dengan nilai 4,45 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ini mungkin berarti bahwa indikator keenam (Z.6) yang dijelaskan dalam pernyataan "Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya" dinilai tinggi oleh responden.

Sementara pernyataan terendah yang dievaluasi oleh terdakwa dalam kasus ini adalah pada poin kelima (Z.5): "Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan terus-menerus," dengan skor rata-rata 3,94. Hal ini dapat diartikan sebagai fakta bahwa, dalam pekerjaan karyawan kantor distrik Tamalarnria, di kota Makasar, salah satu hal yang perlu

ditingkatkan lebih lanjut adalah mendorong kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan berkelanjutan.

Analisis lintasan ini akan menguji hipotesis yang diusulkan dalam penelitian, yang akan memungkinkan kesimpulan yang lebih dalam untuk ditarik tentang hubungan antara variabel yang diteliti dan kontribusinya terhadap kinerja karyawan di kantor kabupaten Tamalanrea, Kota Makassar. Dua persamaan struktural dibuat berdasarkan model analisis lintasan yang telah dirancang sebelumnya:

Persamaan pertama digunakan untuk mengukur inovasi dalam pekerjaan:  $Y = p1X1 + p2X2 + e1$

Persamaan kedua adalah mengukur kinerja karyawan:

$$Z = p3X1 + p4X2 + p5Y + e2$$

Hasil analisis lintasan dari masing-masing persamaan struktural ini dapat dijelaskan dalam subbab berikut:

Tes Analisis Lintasan Persamaan Struktural pertama bertujuan untuk mengidentifikasi dampak disiplin kerja (X1) dan motivasi pelayanan publik (X2) terhadap inovasi kerja karyawan (Y) di Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Hasil perhitungan persamaan struktural pertama menggunakan perangkat lunak SPSS disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2:** Tes Analisis Lintasan Struktural Pertama  
**Kemungkinan**

Modèle	Tidak Standar Kemungkinan		Standar Kemungkinan	T	Whit efish.
	B	Kesalahan dalam std.	Beta		
1 (Konstan)	5.229	1.355		3.859	.000
Disiplin Kerja (X1)	.278	.078	.339	3.588	.000
Motivasi untuk pelayanan Audiens (X2)	.474	.111	.403	4.269	.000

A. Variabel dependen: Inovasi di tempat kerja (Y)

Sumber: Data primer diproses, 2024

Berdasarkan hasil analisis uji lintasan struktur pertama yang disajikan pada Tabel 2 di atas, dapat dirumuskan persamaan struktural pertama, yang menggambarkan hubungan antara disiplin kerja dan motivasi pelayanan publik untuk berinovasi di tempat kerja, sebagai berikut:

$$Y = 0,339 X1 + 0,403 X2 + e1$$

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Koefisien lintasan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,339 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja 1 unit akan meningkatkan inovasi kerja karyawan (Y) dalam administrasi Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar sebesar 0,339 atau 33,9%, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi inovasi kerja tetap konstan.
- b. Koefisien lintasan variabel motivasi pelayanan publik (X2) sebesar 0,403 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pelayanan publik sebesar 1 unit akan meningkatkan inovasi kerja pegawai (Y) di lingkungan Pemkab Tamalanrea Kota Makassar sebesar 0,403 atau 40,3%, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi inovasi kerja tetap konstan.

Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel, yaitu disiplin dalam bekerja dan motivasi terhadap pelayanan publik, berdampak positif terhadap inovasi ketenagakerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien lintasan positif untuk setiap variabel. Apalagi, dari kedua variabel tersebut, ditemukan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap inovasi dalam pekerjaan pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makasar, adalah aspek motivasi pelayanan publik, yang memanifestasikan dirinya dalam nilai koefisien yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel disiplin kerja.

Selain itu, dilakukan uji analisis jalur untuk persamaan struktural kedua, dimana uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi pelayanan publik (X2), dan inovasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) di lingkungan pemerintahan Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Hasil perhitungan persamaan struktural kedua menggunakan perangkat lunak SPSS disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3:** Upaya Kedua pada Analisis Lintasan Struktural  
**Kemungkinan**

Modèle	Tidak Standar Kemungkinan		Standar Kemungkinan	t	White fish.
	B	Kesalahan dalam std.	Bêta		
1 (Konstan)	3.832	.665		5.758	.000
Disiplin Kerja (X1)	.158	.038	.192	4.167	.000
Motivasi untuk pelayanan Audiens (X2)	.533	.055	.453	9.666	.000
Inovasi di Tempat Kerja (Y)	.407	.039	.408	10.325	.000

B. Entrepreneur accro : Kinerja Pegawai (moi)

Sumber: Data primer diproses, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis lintasan untuk struktur kedua yang ditunjukkan pada Tabel 3 di atas, dapat dirumuskan persamaan struktural lintasan Yang kedua menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, motivasi pelayanan publik dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

$$Z = 0,192 X1 + 0,453 X2 + 0,408Y + e2$$

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- Koefisien lintasan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,192 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja karyawan (Z) di kantor kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, sebesar 0,192 atau 19,2%, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap konstan.
- Koefisien lintasan variabel motivasi pegawai negeri sipil (X2) sebesar 0,453 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pelayanan publik sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja pegawai (Z) di lingkungan Pemkab Tamalanrea, Kota Makassar, sebesar 0,453 atau 45,3%, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai tetap konstan.
- Koefisien lintasan Variabel Inovasi Tempat Kerja (Y) sebesar 0,408 menunjukkan bahwa peningkatan Inovasi Tempat Kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja karyawan (Z) di Pemkab Tamalanrea Kota Makassar, sebesar 0,408 atau 40,8%, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap konstan.

Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut, yaitu disiplin kerja, motivasi pelayanan publik dan inovasi kerja, berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien lintasan positif untuk setiap variabel. Selain itu, di antara ketiga variabel tersebut, ditemukan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makasar, adalah aspek motivasi utilitas Hal ini dimanifestasikan dengan nilai koefisien yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan inovasi kerja.

Uji koefisien determinasi juga dilakukan untuk setiap persamaan di jalur, yang hasilnya adalah sebagai berikut:

#### Dasbor 4: Uji pertama faktor penentuan lintasan struktural

##### Ringkasan Model

Pola	R	Persegi R	Kotak R yang dikoreksi	Kesalahan dalam evaluasi
1	.698 a	.48 7	.480	2.69 0

A. Prediktor: (konstan), motivasi untuk pelayanan publik (x2), disiplin di tempat kerja (x1)

**Papan skor 5: Uji Koefisien Lintasan Struktural Kedua****Ringkasan Model**

Pola	R	Persegi R	Kotak R yang dikoreksi	Kesalahan dalam evaluasi
1	.943 a	.88 9	.886	1.25 6

A. Prediktor: (konstan), inovasi kerja (Y), disiplin kerja (x1), motivasi untuk pelayanan publik (x2)

Dari hasil pada Tabel 5, kita dapat melihat bahwa nilai faktor penentuan (R kuadrat) untuk persamaan pertama jalur adalah 0,487 atau 48,7%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi dalam pelayanan publik berkontribusi 48,7% terhadap variasi inovasi di tempat kerja. Sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu, Tabel 4.16 menunjukkan untuk kedua kalinya hasil uji koefisien penentuan persamaan. Nilai yang dihasilkan dari R-kuadrat adalah 0,889 atau 88,9%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi pelayanan publik, dan inovasi di tempat kerja bersama-sama menjelaskan 88,9% variasi kinerja karyawan. Sisanya 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, dilakukan uji hipotesis pada setiap persamaan dalam jalur untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variasi variabel dependen secara individual. Hipotesis pengaruh tidak langsung diuji menggunakan uji Sobel, yang penjelasannya akan dikembangkan di bagian selanjutnya. Asumsi dinyatakan signifikan jika nilai t (menghitung) lebih besar dari nilai t (tabel), yaitu 1,656 (dengan derajat kebebasan =  $n - k - 1 = 142 - 3 - 1 = 138$ ), atau jika setiap variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berikut adalah tabel ringkasan hasil pengujian hipotesis penelitian ini:

**1. Pengaruh disiplin kerja terhadap inovasi kerja (hipotesis pertama)**

Hasil analisis uji hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap inovasi kerja, yang dibuktikan dengan nilai koefisien lintasan positif sebesar 0,339. Nilai angka t untuk variabel disiplin kerja 3.588 lebih besar dari nilai t (tabel) 1.656, dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai nomor-t yang lebih besar dari tabel-t dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) membuktikan bahwa itu memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) penelitian ini dipertahankan, yaitu "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dalam pekerjaan pegawai kantor wilayah Tamalanrea, di Kota Makasar".

## **2. Pengaruh Motivasi Dinas Penonton Koneksi Inovasi Pekerjaan (hipotesis kedua)**

Hasil analisis hipotesis uji kedua (H2) menunjukkan bahwa motivasi terhadap pelayanan publik berdampak positif terhadap inovasi dalam bekerja, yang dibuktikan dengan nilai koefisien positif lintasan 0,403. Nilai t variabel motivasi pelayanan publik sebesar 4,269 lebih tinggi dari nilai-t (tabel) sebesar 1,656, dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai nomor-t yang lebih besar dari tabel-t dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) membuktikan bahwa itu memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dari penelitian ini diterima, yaitu "Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dalam kerja pegawai pemerintah kabupaten Tamalanrea, Kota Makassar".

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis Ketiga)**

Hasil analisis hipotesis uji ketiga (H3) menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien lintasan positif sebesar 0,192. Nilai perhitungan t untuk variabel disiplin kerja 4,167 lebih besar dari nilai-t (tabel) 1,656, dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai nomor-t yang lebih besar dari tabel-t dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) membuktikan bahwa itu memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dari penelitian ini diadopsi, yaitu "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Kabupaten Tamalanrea, Kota Makassar".

## **4. Pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja staf (hipotesis keempat)**

Hasil analisis hipotesis uji keempat (H4) menunjukkan bahwa motivasi pegawai negeri sipil berdampak positif terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai koefisien positif pada lintasan 0,453. Nilai t variabel motivasi pelayanan publik 9,666 lebih besar dari nilai-t (tabel) 1,656, dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai nomor-t yang lebih besar dari tabel-t dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) membuktikan bahwa itu memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dari penelitian ini diadopsi, yaitu "Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tamalanrea Kota Makasar".

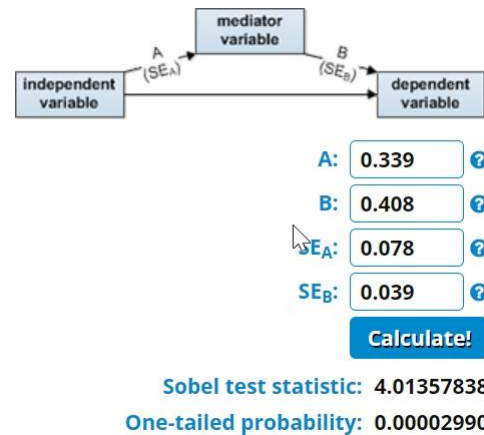
## **5. Pengaruh inovasi tempat kerja terhadap kinerja karyawan (hipotesis kelima)**

Hasil analisis uji hipotesis kelima (H1) menunjukkan bahwa inovasi di tempat kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien lintasan positif sebesar 0,408. Nilai yang dihitung T untuk variabel inovasi tempat kerja 10,325 lebih besar dari nilai-t (tabel) 1,656, dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai nomor-t yang lebih besar dari tabel-t dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) membuktikan bahwa itu memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) dari penelitian ini diadopsi, yaitu "Inovasi di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah Tamalanrea, Kota Makasar".

## **6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Inovasi dalam Pekerjaan Karyawan (Hipotesis Keenam)**

Tes hipotesis keenam dilakukan dengan menguji sobel menggunakan *kalkulator tes sobel online*, yang dapat diakses melalui [hasil tes](#)

<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> Ditunjukkan pada gambar:

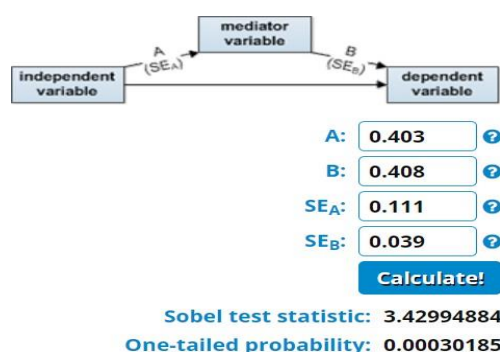


**Gambar 1:** Hasil Uji Sobel X1,Y,Z

Hasil analisis hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja melalui inovasi dalam pekerjaan karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien lintasan positif sebesar 0,138. Nilai nomor-t (*statistik uji Sobel*) 4.013 lebih besar dari nilai nomor-t (tabel) 1.656, dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai bilangan t, lebih tinggi dari tabel T dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) membuktikan bahwa ia memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) dari penelitian ini diterima yaitu "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui inovasi dalam pekerjaan karyawan kantor wilayah Tamalanrea Kota Makasar".

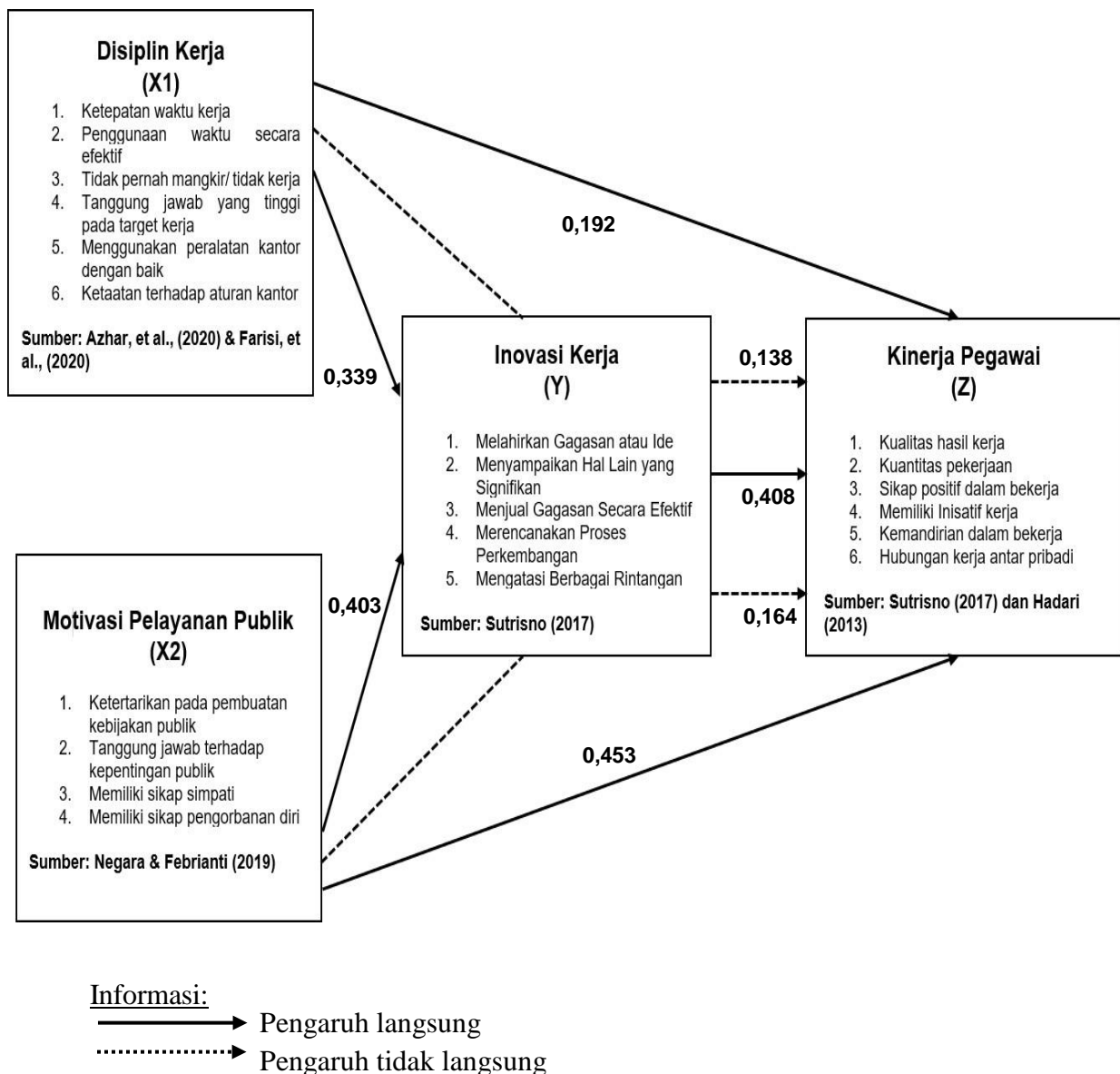
## 7. Pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja melalui inovasi dalam pekerjaan karyawan (hipotesis ketujuh)

Uji hipotesis ketujuh juga dilakukan dengan menguji sobel menggunakan *kalkulator uji sobel online*, yang dapat diakses melalui [hasil tes https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31](https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31) Ditunjukkan pada gambar berikut:



**Bagan 2:** Hasil uji sobel x2 ,y ,z

Hasil analisis hipotesis uji ketujuh (H7) menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berdampak positif terhadap kinerja melalui inovasi dalam pekerjaan karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien positif di jalan sebesar 0,164. Nilai hitungan-t (*statistik uji Sobel*) 3,429 lebih tinggi dari nilai hitungan-t (tabel) 1,656, dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai nomor-t yang lebih besar dari tabel-t dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) membuktikan bahwa itu memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) dari penelitian ini diadopsi, yaitu "Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui inovasi dalam pekerjaan pegawai pemerintah kecamatan Tamalanrea, kota Makassar".



Gambar 3: Hasil Analisis Jalan

## ➤ PEMBAHASAN

### 1. Dampak disiplin kerja terhadap inovasi di tempat kerja

Hasil analisis tur menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kerja pegawai administrasi Kabupaten Tamalanrea, Kota Makassar. Untuk tujuan penelitian ini, disiplin kerja meliputi berbagai aspek seperti ketepatan waktu di tempat kerja, penggunaan waktu yang efisien, tidak pernah absen atau tidak bekerja, tanggung jawab profesional yang tinggi, penggunaan peralatan kantor yang tepat dan kepatuhan terhadap aturan kantor. Peningkatan di bidang-bidang ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan inovasi dalam kinerja karyawan.

Pandangan ini sejalan dengan Sutrisno (2017), yang menekankan bahwa sikap disiplin di tempat kerja adalah sikap taat terhadap aturan dan norma organisasi, yang dijalani dengan tulus. Disiplin kerja menggambarkan tingkat tanggung jawab yang dimiliki seseorang untuk tugas-tugas yang akan datang. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang mendorong mereka untuk lebih inovatif dalam pekerjaannya. Sikap disiplin ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien, yang pada gilirannya memberi karyawan ruang untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru.

Selain itu, jika kita mengacu pada pendapat Harlie (2012), disiplin kerja dianggap sebagai upaya untuk membuat pekerja sadar akan kinerja tugas yang dibebankan kepada mereka. Di kantor kecamatan Tamalanrea di kota Makassar, kesadaran ini tercermin dalam bagaimana karyawan inovatif dalam pekerjaan mereka. Inovasi di tempat kerja, menurut De Jong dan Hartog dalam Amalia dan Wulansari (2017), adalah perilaku individu yang mengarah pada inisiasi dan pengenalan ide, proses, atau prosedur baru yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, karyawan yang disiplin tidak hanya fokus untuk menyelesaikan tugas yang ada, tetapi juga terus mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan mereka.

Tingkat disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk memanfaatkan waktu dan sumber daya mereka dengan lebih baik, yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan mendorong inovasi. Ketika karyawan tetap berpegang pada jadwal dan aturan tetap, mereka memiliki lebih banyak waktu untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan menerapkan peningkatan alur kerja. Selain itu, tingkat tanggung jawab yang tinggi untuk tujuan kerja dan penggunaan peralatan kantor yang baik juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting dalam mendorong inovasi di tempat kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk menemukan cara baru untuk melakukan pekerjaan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kedisiplinan kerja di lingkungan kantor harus menjadi prioritas manajemen, karena dampaknya yang

signifikan terhadap inovasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murzi et al. (2016), dimensi budaya disiplin ilmu memiliki hubungan yang signifikan dengan inovasi di lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengadopsi perilaku kerja yang inovatif cenderung mengambil tindakan proaktif, seperti mengambil inisiatif dan menerapkan ide-ide baru yang berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi (Luhgianto & Dwiatmadja, 2020). Dengan demikian, keberadaan budaya disiplin dalam suatu organisasi dapat memberikan landasan yang kuat untuk mendorong penciptaan inovasi.

## **2. Dampak Motivasi Pelayanan Publik pada Inovasi Tempat Kerja**

Hasil analisis jalan menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berperan penting dalam meningkatkan inovasi dalam pekerjaan pegawai Pemkab Tamalanea Kota Makassar. Motivasi untuk pelayanan publik meliputi berbagai aspek seperti minat pada kebijakan publik, tanggung jawab untuk kepentingan publik, simpati dan pengorbanan. Peningkatan di bidang-bidang ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan inovasi dalam kinerja karyawan.

Brewer dan Seldon (2008) menunjukkan bahwa motivasi untuk pelayanan publik adalah insentif yang kuat untuk memberikan layanan yang bermakna untuk kebaikan publik. Mereka mengatakan bahwa layanan publik adalah sesuatu yang berharga bagi masyarakat dan tenaga kerja sektor publik itu sendiri. Artinya, pegawai pelayanan publik yang bermotivasi tinggi akan didorong untuk berinovasi dalam pekerjaannya. Motivasi yang tinggi dari pelayanan publik menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap Kesejahteraan komunitas, yang mendorong karyawan untuk mencari cara baru dan lebih baik untuk melayani masyarakat.

Pandangan ini konsisten dengan Yuan dan Woodman dalam Setyowati dan Etikariena (2019), yang berpendapat bahwa inovasi di tempat kerja adalah perilaku individu yang bertujuan untuk menciptakan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam kelompok kerja atau organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa inovasi di tempat kerja tidak terbatas pada penciptaan ide-ide baru, tetapi juga melibatkan upaya untuk mempromosikan dan mengimplementasikan ide-ide tersebut dalam organisasi. Dengan demikian, inovasi akan muncul ketika didukung oleh motivasi yang kuat untuk pelayanan publik.

Karyawan yang termotivasi untuk melayani masyarakat dengan baik akan lebih cenderung berinovasi dalam pekerjaannya. Mereka akan lebih aktif dalam menemukan solusi baru untuk masalah sosial, menggunakan teknologi baru dan mengembangkan prosedur kerja yang lebih efisien. Motivasi yang kuat untuk pelayanan publik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi di mana karyawan merasa terdorong untuk berkontribusi lebih banyak dan menawarkan yang terbaik kepada masyarakat yang mereka layani.

Motivasi yang kuat untuk pelayanan publik juga terkait dengan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam pelaksanaan tugasnya dan akan

terus berupaya meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Komitmen ini menciptakan fondasi yang kuat untuk inovasi di tempat kerja, karena karyawan yang terlibat akan lebih terbuka terhadap perubahan dan perbaikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi utilitas yang baik merupakan faktor penting dalam mendorong inovasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam pelayanan publik cenderung lebih kreatif, proaktif dan berkomitmen untuk meningkatkan layanan yang mereka berikan. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mempromosikan dan meningkatkan motivasi pelayanan publik di lingkungan kerja, karena dampaknya yang signifikan terhadap inovasi dan efisiensi organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Audenaert et al. (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik cenderung mendorong masyarakat untuk memunculkan solusi inovatif atas masalah yang mereka hadapi. Temuan ini konsisten dengan temuan Hatmaker et al. (2014), yang menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik di tingkat manajemen dapat memfasilitasi perilaku inovatif pada bawahannya. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa motivasi pelayanan publik dapat menjadi pendorong adopsi ide-ide inovatif. Hsu dan Tung-Wen Sun (2014) menemukan bahwa motivasi untuk pelayanan publik dapat mendorong orang untuk mengadopsi ide-ide inovatif dalam konteks pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik memiliki hubungan positif dengan inovasi dalam pekerjaan sektor publik.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis jalan menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tamalanrea Kota Makassar. Disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, penggunaan waktu yang efisien, tidak adanya ketidakhadiran, tanggung jawab Tujuan kerja yang tinggi, penggunaan peralatan kantor yang tepat, dan kepatuhan terhadap aturan kantor secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Harlie (2012), disiplin kerja pada dasarnya adalah tentang mendorong kesadaran pekerja untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Pelatihan disiplin ini harus dilakukan melalui pendidikan formal dan non formal serta motivasi yang terus berkembang. Ketika disiplin kerja lebih tinggi dan didukung oleh keterampilan yang memadai dan kompensasi yang tepat, dampak positif pada kegiatan organisasi akan sangat nyata. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, memiliki etos kerja yang tinggi, dan berkontribusi secara optimal untuk pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi menghasilkan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik (Gorang et al., 2022). Ketika kesadaran ini dibangun dan orang-orang terbiasa mematuhi peraturan, disiplin akan menjadi bagian integral dari perilaku karyawan.

Kinerja individu dalam suatu organisasi adalah ukuran seberapa sukses seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (As'ad in Wiza & Ibrahim, 2023). Seorang karyawan dianggap sebagai pemain yang baik jika kinerjanya melebihi

standar kinerja yang ditetapkan. Disiplin yang kuat di antara karyawan memungkinkan organisasi untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang lebih tinggi, kinerja pegawai di kantor kabupaten di Tamalanrea, Kota Makassar juga meningkat. Ketepatan waktu dan penggunaan waktu yang efisien memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien, sementara akuntabilitas yang tinggi untuk tujuan kerja memastikan bahwa karyawan fokus untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, penggunaan peralatan kantor yang tepat dan kepatuhan terhadap aturan kantor menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung, yang meningkatkan produktivitas dan produktivitas karyawan.

Secara umum, tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin menunjukkan komitmen dan tanggung jawab tingkat tinggi dalam pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mempromosikan dan meningkatkan disiplin kerja di tempat kerja, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas operasi organisasi. Berfokus pada disiplin kerja melalui pelatihan, motivasi, dan insentif yang tepat akan memastikan bahwa karyawan terus berjuang untuk standar kinerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan menguntungkan seluruh organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syarif dan Riza (2022), yang menyoroti pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini juga dikonfirmasi oleh penelitian oleh Gafur et al., (2022), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga disajikan oleh Intan et al. (2021) dan Bely (2023), yang menunjukkan bahwa masing-masing lembaga Aturan yang berbeda untuk menciptakan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja staf**

Hasil analisis jalur yang dilakukan untuk menguji dampak motivasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pemkab Tamalanrea Kota Makasar. Motivasi pelayanan publik yang tinggi, yang meliputi minat dalam menciptakan kebijakan publik, tanggung jawab untuk kepentingan publik, simpati dan pengorbanan, berkontribusi langsung pada peningkatan pekerjaan karyawan.

Motivasi untuk pelayanan publik adalah bentuk motivasi tertentu yang mencakup keyakinan, nilai, dan sikap yang melampaui kepentingan pribadi dan organisasi. Motivasi ini mendorong karyawan untuk mengambil tindakan yang bermanfaat bagi orang lain dan berkontribusi pada kesejahteraan organisasi dan masyarakat (Perry et al., dalam Putri & Endarti, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk pelayanan publik cenderung lebih berdedikasi dan terlibat dalam

tugas mereka, yang berarti kinerja yang lebih baik.

Motivasi dalam pelayanan publik mendorong karyawan untuk bekerja dengan tujuan yang lebih besar daripada sekadar keuntungan pribadi atau organisasi. Karyawan dengan motivasi tinggi untuk pelayanan publik akan berusaha untuk mengembangkan kebijakan yang bermanfaat bagi masyarakat, menunjukkan tanggung jawab besar untuk kepentingan publik, memiliki sikap welas asih terhadap masyarakat, dan bersedia berkorban untuk kesejahteraan secara keseluruhan. Sikap dan nilai-nilai ini membuat karyawan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Wibowo (2018) menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya tentang hasil pekerjaan, tetapi juga tentang alur kerja. Kinerja memahami apa yang sedang dilakukan dan bagaimana melakukannya. Fokus pada proses dan cara kerja memberikan pandangan yang lebih holistik tentang produktivitas, di mana proses dan cara kerja sama pentingnya dengan hasil akhir. Kehadiran produktivitas yang maksimal sangat dipengaruhi oleh tingginya motivasi karyawan, terutama terkait dengan motivasi pelayanan publik.

Karyawan yang termotivasi untuk melayani masyarakat dengan baik akan lebih mungkin untuk melakukan tugasnya dengan cara yang paling efektif dan efisien. Mereka akan lebih aktif dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi masyarakat dan akan bekerja keras untuk memastikan bahwa layanan yang ditawarkan memenuhi atau melampaui harapan masyarakat. Motivasi yang kuat dari pelayanan publik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja yang optimal, di mana karyawan merasa terdorong untuk berkontribusi lebih banyak dan memberikan yang terbaik kepada masyarakat yang mereka layani.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik dalam pelayanan publik merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang bermotivasi tinggi dalam pelayanan publik cenderung lebih berdedikasi, proaktif dan berkomitmen untuk meningkatkan layanan yang mereka berikan. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mempromosikan dan meningkatkan motivasi pelayanan publik di lingkungan kerja, karena dampaknya yang penting untuk efisiensi dan efektivitas operasi organisasi. Fokus pada motivasi layanan publik melalui pelatihan, penghargaan, dan insentif yang tepat akan memastikan bahwa karyawan terus berjuang untuk standar kinerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan menguntungkan seluruh organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Endarti (2022), yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pelayanan publik berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh temuan penelitian Darmayanti et al. (2024), yang menyoroti bahwa motivasi terhadap pelayanan publik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Windarti et al. (2023) dan Maharani and Tjahjono (2023) menyoroti peran penting motivasi karyawan di sektor pelayanan publik sebagai penentu kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik,

dengan kemauan yang kuat untuk berkontribusi kepada masyarakat menjadi salah satu faktor utama yang mengarah pada kinerja yang lebih baik.

## **5. Pengaruh Inovasi Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis perjalanan yang dilakukan untuk menguji dampak inovasi tempat kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa inovasi tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makasar. Inovasi di bidang pekerjaan, yang meliputi kemampuan melahirkan ide atau ide baru, menyampaikan hal-hal yang bermakna, menjual ide secara efektif, merencanakan proses pengembangan, dan mengatasi berbagai kendala, yang telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tinjauan literatur tentang inovasi di tempat kerja menegaskan bahwa inovasi merupakan faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi. Inovasi dalam bekerja tidak hanya tentang menciptakan ide-ide baru, tetapi juga tentang mengimplementasikan dan mengembangkan ide-ide tersebut dalam konteks organisasi. Menurut Kleysen dan Street (2001), inovasi dalam kerja didefinisikan sebagai tindakan keseluruhan individu yang mengarah pada kemunculan, pengenalan, dan penerapan sesuatu yang baru dan berguna di semua tingkatan organisasi. Definisi ini mencakup seluruh spektrum kegiatan inovatif, mulai dari penciptaan ide hingga implementasinya dalam konteks organisasi. Kleysen dan Street juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas, meskipun ada perbedaan penting antara kedua konsep tersebut. Kreativitas lebih tentang menciptakan ide-ide baru, sedangkan perilaku inovatif melibatkan upaya untuk mempraktikkan ide-ide tersebut. Oleh karena itu, perilaku inovatif tidak hanya membutuhkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga keterampilan aplikasi ide-ide ini dalam operasi organisasi sehari-hari.

Menurut Serna et al. (2016), inovasi adalah kemampuan untuk berhasil mengimplementasikan ide-ide baru. Inovasi merupakan elemen kunci dalam menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Karyawan yang inovatif harus dapat meningkatkan kualitas mereka secara keseluruhan. Dalam hal ini, perilaku inovatif mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Karyawan yang mampu menghasilkan ide-ide baru atau yang menunjukkan kemampuan untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi organisasi. Mengkomunikasikan hal-hal penting secara efektif dan menjual ide mencerminkan keterampilan komunikasi yang baik, yang sangat penting untuk mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan untuk mengimplementasikan ide-ide baru. Merencanakan proses pengembangan dan mengatasi berbagai kendala menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan dan adaptasi, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

Sebagai bagian dari Kantor Kecamatan Tamalanrea di Kota Makasar, telah terbukti bahwa inovasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berpartisipasi dalam inovasi tempat kerja lebih mungkin menemukan cara baru dan lebih efisien untuk melakukan tugas mereka. Mereka juga lebih cenderung

beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan alur kerja yang ada, meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang ditawarkan kepada masyarakat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi di tempat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang mendorong inovasi di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kinerja karyawannya tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mendorong dan memfasilitasi inovasi di tempat kerja melalui pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan cara ini, karyawan akan lebih termotivasi untuk terus berinovasi dan berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki korelasi positif dengan kinerja individu dalam organisasi, seperti yang disoroti oleh Leong dan Rasli (2014). Hasil ini juga dikuatkan oleh studi oleh Ajiardani & Anjaningrum (2022), yang menunjukkan bahwa peningkatan inovasi di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Dengan kata lain, ketika karyawan terlibat dalam perilaku inovatif, seperti memberikan ide-ide baru atau menemukan solusi kreatif untuk masalah yang mereka hadapi, hal itu berdampak positif pada kinerja karyawan.

## **6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Inovasi dalam Kerja Karyawan**

Hasil analisis lintasan yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi di tempat kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makasar. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan inovasi di tempat kerja. yang meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong langsung kinerja, tetapi juga sebagai faktor dalam meningkatkan kapasitas inovatif karyawan yang berada diakhirnya memperkuat kinerja mereka.

Disiplin kerja meliputi berbagai aspek seperti ketepatan waktu di tempat kerja, penggunaan waktu yang efisien, tidak pernah absen, tanggung jawab yang tinggi terhadap tujuan kerja, penggunaan peralatan kantor yang tepat, dan kepatuhan terhadap aturan kantor. Menurut Sutrisno (2017), sikap disiplin di tempat kerja adalah penghormatan terhadap aturan dan norma yang ada dalam organisasi, yang dilakukan dengan ketulusan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab individu untuk tugas-tugas masa depan. Karyawan yang tunduk pada tingkat disiplin yang tinggi akan konsisten dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta dalam mempertimbangkan konsekuensi dari setiap tindakan yang diambil. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya terkait dengan kepatuhan, tetapi juga dengan sikap tanggung jawab dan kesadaran akan dampak tindakan individu terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi mendorong perilaku inovatif pada karyawan. Menurut Kleysen dan Street (2001), inovasi tempat kerja mengacu pada serangkaian tindakan individu yang bertujuan untuk muncul, memperkenalkan, dan menerapkan sesuatu yang baru dan berguna di semua

tingkatan organisasi. Konsep ini mencakup berbagai kegiatan inovatif, mulai dari penciptaan ide hingga implementasinya di tempat kerja. Mereka juga berpendapat bahwa perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas, meskipun keduanya memiliki perbedaan mendasar. Kreativitas terutama berkaitan dengan proses penciptaan ide-ide baru, sedangkan perilaku inovatif melibatkan upaya untuk memperbaiki ide-ide tersebut dalam praktik sehari-hari.

Karyawan yang disiplin cenderung mengelola waktu dan sumber daya mereka dengan lebih baik, memungkinkan mereka untuk membuat dan menerapkan ide-ide baru dengan lebih efektif. Tingkat disiplin yang tinggi juga menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisir yang mendukung proses inovasi. Ketika karyawan terbiasa mendisiplinkan, mereka lebih cenderung mengikuti prosedur yang ditetapkan, tetapi mereka juga mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan mereka.

Dalam konteks ini, inovasi di tempat kerja adalah jembatan yang menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan disiplin dalam pekerjaan mereka, mereka lebih siap untuk mengadopsi dan menerapkan inovasi yang dapat meningkatkan produktivitas. Inovasi tempat kerja yang efektif mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide atau ide baru, mengkomunikasikan hal-hal yang bermakna, menjual ide secara efektif, merencanakan proses pengembangan, dan mengatasi berbagai hambatan. Karyawan yang mampu melakukannya akan dapat beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan, meningkatkan alur kerja yang ada, dan menciptakan nilai bagi organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi inovasi kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kedisiplinan karyawan di tempat kerja juga harus disertai dengan langkah-langkah untuk mendorong inovasi di tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa disiplin kerja tingkat tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga merangsang inovasi berkelanjutan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **7. Pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja melalui inovasi dalam pekerjaan karyawan**

Hasil analisis lintasan yang dilakukan untuk menguji dampak motivasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai melalui inovasi dalam kerja menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas inovasi dalam pekerjaan dan kinerja karyawan di kantor kabupaten Tamalanrea, Kota Makassar. Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi yang kuat dari pelayanan publik, yang diterjemahkan ke dalam minat pada kebijakan publik, tanggung jawab untuk kepentingan publik, simpati dan pengorbanan, berkontribusi positif pada peningkatan inovasi dalam pekerjaan karyawan. Peningkatan ini pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan yang semakin optimal.

Brewer dan Selden (2008) menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik merupakan motivasi utama bagi masyarakat untuk memberikan pelayanan publik yang berdampak positif bagi kepentingan umum. Mereka menekankan pentingnya mewujudkan nilai pelayanan publik bagi masyarakat dan tenaga kerja sektor publik itu sendiri. Motivasi pelayanan publik mendorong karyawan untuk melakukan upaya ekstra dalam pelaksanaan tugasnya. Karyawan yang percaya bahwa pekerjaan mereka bermakna akan cenderung bekerja dengan baik dalam organisasi masyarakat dan memiliki keinginan untuk berkontribusi kepada masyarakat.

Menurut Perry dan Wise (2008), motivasi pelayanan publik memungkinkan karyawan untuk mengidentifikasi dengan pekerjaan mereka dan menjadi lebih berkomitmen pada tujuan organisasi. Motivasi ini mengarahkan karyawan untuk melampaui harapan standar dalam pekerjaan mereka, karena mereka melihat tugas mereka sebagai bagian integral dari memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kesejahteraan perusahaan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih berorientasi pada layanan dan hasil yang memiliki dampak luas, bukan hanya pencapaian individu.

Dalam konteks ini, inovasi kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan motivasi pelayanan publik dengan kinerja karyawan. Resmi Mereka yang memiliki motivasi tinggi untuk pelayanan publik cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam pekerjaannya. Mereka tidak hanya mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas tetapi juga berusaha untuk menerapkan ide-ide ini dalam praktik sehari-hari mereka. Inovasi di tempat kerja mencakup berbagai kegiatan, mulai dari penciptaan ide hingga implementasinya dalam konteks organisasi, yang melibatkan perilaku inovatif untuk memberikan solusi baru yang efektif dan efisien.

Misalnya, karyawan yang termotivasi oleh kepentingan publik akan lebih cenderung mengembangkan kebijakan atau prosedur baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan. Mereka akan mencoba menemukan cara baru untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan yang ditawarkan. Hal ini konsisten dengan pandangan Brewer (2008) bahwa motivasi pelayanan publik memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih berkomitmen pada tujuan organisasi dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa inovasi profesional yang dilatarbelakangi oleh motivasi pelayanan publik berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang inovatif cenderung lebih produktif, memiliki etos kerja yang tinggi, dan berkontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Mereka tidak hanya melakukan tugas dengan lebih efisien, tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi organisasi dengan ide dan solusi inovatif mereka. Dengan cara ini, motivasi pelayanan publik tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan individu tetapi juga mempromosikan inovasi berkelanjutan dalam organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya motivasi pelayanan publik sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong inovasi di tempat kerja. Organisasi sektor publik, seperti Kantor Distrik Tamalanrea di kota Macassar, dapat memperoleh manfaat dari hasil ini dengan menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat motivasi layanan publik. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan kebijakan yang mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi lebih banyak pada pelayanan publik. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa motivasi yang kuat dari layanan publik berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas layanan yang ditawarkan kepada masyarakat.

## **D.KESIMPULAN**

### **1. Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian dapat dijelaskan dalam tiga poin penting, yang pertama terkait dengan disiplin kerja dan motivasi pelayanan publik serta dampaknya terhadap inovasi dalam bekerja. Dalam rangka kajian yang dilakukan, telah terbukti bahwa disiplin kerja dan motivasi pelayanan publik merupakan faktor penting dalam meningkatkan inovasi dalam pekerjaan pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, sehingga pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan motivasi yang kuat untuk pelayanan publik lebih inovatif untuk bekerja lebih baik. Kedua, dalam konteks dampaknya terhadap kinerja karyawan sebagai isu utama dalam penelitian ini, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mengatasi tiga faktor yang mempengaruhi: disiplin kerja, motivasi pelayanan publik, dan inovasi ketenagakerjaan. Artinya, dengan meningkatnya disiplin kerja, motivasi pelayanan publik, dan inovasi kerja, kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tamalanrea Kota Makassar juga mengalami peningkatan.

Ketiga, secara tidak langsung disiplin kerja yang tinggi dan didukung oleh motivasi yang kuat dari pelayanan publik akan membantu meningkatkan inovasi dalam bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan pekerjaan karyawan. Dalam hal ini, upaya peningkatan kedisiplinan kerja di kalangan karyawan juga harus dibarengi dengan upaya mendorong motivasi pelayanan publik, sehingga seiring dengan peningkatan disiplin dan motivasi pelayanan publik, hal ini merangsang inovasi berkelanjutan dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan Kantor Kecamatan Tamalanrea, yaitu seluruh kota Makassar. Oleh karena itu, penelitian ini telah memberikan alternatif untuk memecahkan masalah kinerja karyawan, di mana masalah kinerja karyawan dapat diatasi dengan membahas tidak hanya aspek disiplin kerja dan motivasi pelayanan publik, tetapi peran penting inovasi di tempat kerja juga berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Saran

Usulan-usulan yang dapat diterangkan dari hasil penelitian ini, khususnya berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai kantor kecamatan Tamalanrea di Kota Makassar, yaitu:

- a. Disiplin kerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tamalanrea Kota Makassar umumnya dinilai baik oleh para tergugat. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama yang berkaitan dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kerja. Dianjurkan agar kantor kecamatan mengambil langkah-langkah untuk mendorong karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan khusus, pembentukan tim kerja dengan tujuan yang jelas dan evaluasi kinerja yang lebih terstruktur. Program kompensasi dan pengakuan bagi karyawan yang menunjukkan tanggung jawab tinggi juga dapat memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan disiplin kerjanya.
- b. Motivasi dalam pelayanan publik merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu indikator yang masih perlu ditingkatkan adalah rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kepentingan Komisi. komunitas dalam setiap tindakan pelayanan. Direkomendasikan agar Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar mengembangkan program pelatihan yang berfokus pada pentingnya tanggung jawab sosial dan pelayanan publik. Selain itu, karyawan perlu lebih memahami dampak positif dari layanan berkualitas terhadap kesejahteraan masyarakat. Menghargai dan mengakui dedikasi dan komitmen terhadap pelayanan publik juga dapat meningkatkan motivasi karyawan.
- c. Meski inovasi dalam pekerjaan di kantor kabupaten Tamalanrea di Kota Makassar dinilai baik, namun perbaikan lebih lanjut masih diperlukan. Salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan adalah kemampuan karyawan untuk mengkomunikasikan ide-ide mereka secara efektif kepada rekan kerja dan atasan. Disarankan agar kantor subregional menyelenggarakan seminar atau kursus pelatihan untuk komunikasi dan presentasi ide yang efektif. Selain itu, membuat forum diskusi reguler di mana karyawan dapat berbagi ide dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat menumbuhkan budaya inovasi. Manajemen harus membuka ruang untuk eksperimen dan implementasi ide-ide baru dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk implementasi inovasi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akar, OA, Tarakchi, M., & Van Knippenberg, D. (2019). Kreativitas dan Inovasi Di Bawah Kendala: Pemeriksaan Integratif Interdisipliner. *Jurnal Manajemen*, 45(1), 96-121
- Ajiardani, RLB dan Anjaningrum, WD (2022). Bagaimana keterlibatan di tempat kerja, perilaku kerja yang inovatif, dan lingkungan kerja fisik menjelaskan kinerja karyawan Vosco Group? *Jurnal Ecogen*, 5(3), 328-339.

- Dennaert, M., Dekramer, A., George, B., Verschueer, B., & Van Weyenberg, T. (2019). Ketika Manajemen Kinerja Karyawan Mempengaruhi Inovasi Individu dalam Organisasi Publik: Peran Konsistensi dan LMX. *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia*, 30(5), 815-834.
- Azhar, ME, Nurdin, DU, & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Perut, SF (2023). Pengaruh kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Kendaraan Pendidikan*, 9(19), 713-730.
- Darmayanti., Perizade, B., Isnurhadi., & Yuliani. (2024). Dampak motivasi pelayanan publik, efikasi diri, kompetensi ASN dalam pembangkitan PAD terhadap peningkatan efisiensi ASN dan pendapatan awal daerah sebagai penyebab kesejahteraan penduduk di provinsi Sumatera Selatan. *Surat Migrasi*, 21(4), 1204-1213.
- De Jong, JP, & Den Hartog, DN (2007). Bagaimana para pemimpin memengaruhi perilaku inovatif karyawan. *Jurnal Manajemen Inovasi Eropa*, 10(1), 41-64.
- Fahudi, I. (2019). *Pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Manusia Pelalawan*. Universitas Lancang Kuning.
- Farissi, S., Irnavati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Gafur, A., Prasetio, I., & Utari, U. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan motivasi terhadap pekerjaan staf Sekretariat Departemen Hubungan Masyarakat dan Protokol Kepulauan Meranti. *Buletin Bisnis dan Manajemen (BBM)*, 8(2), 90-99.
- Gorang, AF, Hermayanti, H., Penny, TLL dan Awang, MY (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Kabola, Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Kendaraan Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Harley, M. (2012). Dampak disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pejabat Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan, Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi. Revisi Jakarta : PT Bumi Aksara Éditeur.
- Hatmaker, DM, Hassan, S. dan Wright, BE (2014), "Mempromosikan perilaku inovatif: efek pertukaran pemimpin-anggota dan motivasi layanan publik", *Akademi Manajemen*, Vol. 2014 No. 1, hlm. 1. 14260.
- Hsu, KM dan Tung-Wen Sun, M. (2014), "Difusi Kebijakan dan Motivasi Pelayanan Publik: Studi Lingkup Program Bookstart di Taiwan," *Jurnal Kebijakan Publik Asia*, Routledge, Vol. 7 No. 2, hlm. 1. 179-190.
- Intan, SL, Husniati, R., & Permadi, JT (2021). Dampak Kerja Tim, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi di Rumah Sakit X di Jakarta Selatan. *Studi Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 125-137
- Kleysen, RF, & Street, CT (2001). Menuju pengukuran multidimensi perilaku inovatif individu. *Jurnal Modal Intelektual*, 2(3), 284-296.
- Leong, CT, & Rasli, A. (2014). Hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja kerja: studi empiris. *Procedia - Sosial et Perilaku Ilmu*, 129, 592–600. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>

- Luhglatno, L., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengembangan inovasi terbuka khas yang optimal di perguruan tinggi swasta: prekursor dan implikasi terhadap perilaku kerja yang inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Internasional Pendidikan Tinggi*, 9(5), 19-27. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n5p19>
- Maharani, AR, & Tjajono, HK (2023). Pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan dalam keterlibatan emosional sebagai variabel mediasi (Studi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta). *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8), 366-381.
- Murzi, H., Martin, TL, McNair, LD, & Pareti, MK (2016). Studi jangka panjang tentang dimensi budaya disiplin untuk meningkatkan inovasi dan retensi di antara mahasiswa teknik. Pada *konferensi tahunan American Society for Engineering Education*.
- Negara, A. K., & Febrianti, Inggris (2019). Dampak motivasi pelayanan publik, dukungan organisasi yang dirasakan, dan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja organisasi sektor publik di Kota Tangerang. *Majalah manajemen dinamis*. 3(2), 53-64.
- Nijenhuis, K. (2015). *Faktor dampak pada perilaku kerja inovatif di sektor publik: kasus petugas pemadam kebakaran Belanda* (tesis Master, University of Twente).
- Putri, H. R. F. dan Endarti, E. W. (2022). Pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja PNS di masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tandes, Kota Surabaya. *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 2(1), 29-43.
- Ruslihardy. (2020). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sumber Daya Manusia Pealawan. *Buku harian Niara*. 13(1), 155-166.
- Serna, MDCM, Martínez, JEV dan Martínez, JV (2016). Dampak belajar Orientasi di atas Inovasi dan performa Dalam UKM di Meksiko. *Jurnal Internasional Manajemen dan Riset Bisnis*, 5(1), 48.
- Xiagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ke-24 Jakarta: Bumi Aksara.
- Diam, Eddie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syarif, A., & Riza, K. (2022). Dampak kepemimpinan transformasional dan disiplin Pengerjaan dan komunikasi tentang kinerja karyawan di Biro Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33-41.
- Windarti, S., Ekawati, D., & Al-Afyana, F. (2023). Dampak motivasi pelayanan publik terhadap kinerja perawat di RSUD Sieh Yusuf, Kabupaten Gowa. *Jurnal Keajaiban Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 22-34.
- Wiza, A., & Ibrahim, I. (2023). Analisis kinerja karyawan berdasarkan faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja (Kajian UPTD Puskesmas Jeunieb Kabupaten Bireuien). *Jurnal Blues*, 2(3), 46-57.