

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PAMULANG

¹Etí Ariyanti, ²Sutiman, ³Gitayana Amalia, ⁴Hilda Hoya

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*nurjaya@unsur.ac.id](mailto:nurjaya@unsur.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif sebanyak 72 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam, dalam bentuk angka. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrumen data, uji asumsi klasik, uji korelasi dan determinasi, uji hipotesis. Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,133 + 0,717X_1 + 0,091X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,786. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $55,810 > 2,740$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,525 > 1,994$. Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai

This study aims to examine the effect of discipline and motivation on employee performance at the Pamulang District Office. This type of research is quantitative as many as 72 employees. This study uses quantitative analysis methods, namely using in-depth data analysis, in the form of numbers. The sampling method used in this study was saturated samples by taking the entire population to be sampled. Data processing and analysis techniques using descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption test, correlation and determination test, hypothesis testing. Discipline and motivation have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8,133 + 0,717X_1 + 0,091X_2$. These results indicate that the correlation coefficient is 0.786. With the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $55,810 > 2,740$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, discipline towards employee performance with $t_{count} > t_{table}$ $55,810 > 2,740$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. Then the motivation for employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ $5,525 > 1,994$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that Discipline and Motivation have a significant influence on Employee Performance.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi mengikuti era globalisasi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatif yang baik. Isu yang muncul mengenai otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan.

Dalam memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat banyak, bisa dicapai apabila mampu mengelola sumber daya manusia yang telah dimiliki secara efektif dan efisien. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional.

Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik, salah satu faktor tersebut dan hal yang harus dimiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 36) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang ada disekitarnya.

Selain disiplin, Motivasi merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan agar setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan. Motivasi kerja dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Rutinitas pekerjaan membuat pegawai menjadi jenuh dan bosan, hal seperti itu pasti dialami oleh semua orang yang bekerja dimanapun dia berada. Motivasi kerja ini menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Robbins and Counter dalam Priansa (2016:201). Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Rendahnya motivasi kerja pegawai Kecamatan Pamulang, dapat terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Menurunnya kinerja pegawai berarti menurunkan pelayanan publik yang berdampak pada citra instansi yang kurang baik. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan latar belakang penelitiandiatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin

Disiplin kerja menurut Setiyawan dan Waridin (2012:189) "Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan".

Menurut Siagian (2012:305) berpendapat "Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan".

Sedangkan menurut Rivai dan Jauvani (2012:825) mengemukakan "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku".

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sebuah perilaku yang harus ditaati berdasarkan peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam sebuah organisasi.

1. Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:193) "Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan"

Menurut Sunyoto (2016:11) "Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi". Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan,

pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Dan menurut Pamela & Oloko (2015:33) "Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup".

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang menjadi sebuah dorongan untuk melakukan tindakan.

2. Kinerja

Simanjuntak dan Hamali (2016:578) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Desller dalam Arianti, dkk (2018:276) *performance management is a uniquely goal-oriented activity and it continues to be a way of appraising and managing employees performance.* (Kinerja merupakan kegiatan yang berorientasi pada tujuan dan terus berkesinambungan yang dijadikan cara dalam penilaian dan menata kinerja karyawan).

Menurut Wibowo (2012:18) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif, Menurut Sugiyono (2015:44) "penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih". Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) "Metode pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada

filosofit positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Pamulang yang beralamat di JL.Siliwangi No.1 Pamulang, Kota Tangerang Selatan, populasi adalah Seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian dengan sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Pamulang yang berjumlah 72 orang pegawai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 200 orang atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 72 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,779 + 0,770X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,784 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,614 atau sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,550 > 1,994)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamulang.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,581 + 0,607$

X_2 , koefisien korelasi sebesar 0,551 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,304 atau sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,525 > 1,994)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamulang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,133 + 0,717X_1 + 0,091X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,786 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,810 > 2,740)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab - bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,779 + 0,770X_1$, koefisien korelasi sebesar

- 0,784 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,614 atau sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,550 > 1,994$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamulang.
2. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,581 + 0,607 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,551 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang.. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,304 atau sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,525 > 1,994$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamulang.
 3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,133 + 0,717X_1 + 0,091X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,786 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($55,810 > 2,740$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang.

Saran

1. Pada variabel disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Saya memiliki pemahaman yang baik pada peraturan kerja, di mana hanya mencapai rata - rata *score* sebesar 3,83. Untuk lebih baik lagi kecamatan harus memberikan sosialisasi mengenai peraturan pegawai agar para pegawai bisa mentaati peraturan yang sudah ditetapkan dan agar tidak terjadi kesalah pahaman di masa mendatang.
2. Pada variable motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 jam istirahat yang diberikan sudah cukup, di mana hanya mencapai rata - rata *score* sebesar 3,87. Untuk lebih baik lagi camat harus memberikan pengawasan jika jam istirahat sudah tiba maka pekerjaan harus segera dihentikan dan jika jam istirahat sudah berakhir pekerjaan harus segera dimulai.
3. Kinerja pegawai pernyataan yang paling lemah adalah nomor 4 yaitu saya tidak pernah menunda pekerjaan dan nomor 8 yaitu pegawai selalu memberikan inovasi di mana hanya mencapai rata - rata *score* sebesar 3,93 Untuk lebih baik lagi pegawai harus menyelesaikan tugas sesegera mungkin sesuai target waktu yang sudah ditetapkan dan agar pegawai selalu memberikan inovasi sebaiknya untuk membangun budaya inovatif dimana lingkungan yang kreatif dan terbuka dapat melahirkan inovasi secara alami.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., et al.. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Anoraga, Panji. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edisi ke-20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS*,
- Gusti, P. N. F., et al.. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456-463.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawati, R., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319-331.
- Lewenussa, R., et al. (2019). Pelatihan Fitur Project Dengan Software Accurate Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Rangka Peningkatan Produktifitas Dan Keterampilan Mahasiswa Dalam Dunia Kerja. *Abdimas: Papua Journal of Community Service*, 1(2), 31-44.
- Muslimat, A., Ab Wahid, H., & Erlangga, H. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Muslimat, A., et al.. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Nurjaya, N., et al.. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- Salam. (2014). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT. Djambatan.
- Sulastri, L., et al.. (2020). The Role of Decision Support System and Risk Management Using Social Media Promotion. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1).
- Suwanto, S., et al.. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.