

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas XYZ di Kabupaten Tebo**

**Mayroza Wiska\*, Fenisi Resty, Eka Ermawati, Uliya**

Universitas Dharmas Indonesia

\*Correspondence email: mayrozawiska@gmail.com

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu *asosiatif* dengan bentuk hubungan kausal, menggunakan pendekatan penelitian ini dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi diketahui kontribusi yang diberikan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 210 sedangkan sisanya sebesar 458 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Jadi motivasi disiplin dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai dan memiliki arah hubungan positif.

**Kata kunci :** kerja; motivasi; disiplin; kinerja; pegawai.

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline partially and simultaneously on employee performance. The type of research in this study is associative with the form of a causal relationship, using this research approach with quantitative methods. The results showed that work motivation had a significant effect and had a positive direction on employee performance. Work discipline has a significant effect and has a positive direction on employee performance. Work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The result of the coefficient of determination is known that the contribution given by work motivation and work discipline to employee performance is 210 while the remaining 458 is influenced by other variables not examined in this study. So disciplined motivation and work discipline partially and simultaneously affect employee performance and have a positive relationship direction.*

**Keywords :** work; motivation; disciplin; performance ; employe

### **PENDAHULUAN**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 83 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Tipe, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Jambi, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman diklasifikasi Tipe B. Dinas Tipe B untuk memwadhani urusan Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta urusan Pertanahan dengan beban kerja yang sedang yang terdiri dari atas 1 (satu) sekretariat dan 3 (tiga) bidang. Di Dinas xyz di kabupaten tebo terdapat terdapat 27 orang pegawai. Berdasarkan rekapitulasi pengambilan rekapitulasi absensi pegawai yang berjumlah 27 karyawan dari tahun 2017 sampai 2019, tahun 2017 Peningkatan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan 220 atau sebesar 0,12%, kemudian pada tahun 2018 sampai 2019 terjadi peningkatan jumlah hari pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan meningkat dratis, 2018 peningkatan berjumlah 293, atau sebesar 0,13%, dari 2019 meningkat berjumlah 340, atau sebesar 0,26%, masih banyaknya pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo yang tidak memenuhi kedisiplinan jam kerja ini akan berakibat pada terganggunya kelancaran tugas, juga menghambat pengembangan karier pegawai tanpa diawali dengan disiplin sudah dapat dipastikan setiap program kerja akan mengalami masalah, sementara untuk peningkatan tingkat disiplin pegawai perlu adanya motivasi, atau dorongan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasannya agar terciptanya kedisiplinan.

Menurut peneliti agar pegawai lebih meningkatkan kedisiplinannya peneliti memberikan saran untuk pimpinan/atasan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman agar pimpinan memberikan peningkatan motivasi dan dorongan semangat kerja kepada pegawai dengan melakukan *control* (pengawasan) dan sering muncul saat karyawan berkerja dan membuat peraturan instansi agar karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, lebih mematuhi kedisiplinan atau peraturan yang berlaku serta memberikan sanksi yang tegas agar pegawai yang sering tidak hadir merasa takut (jera), dan membuat absensi secara sistem ceklok sehingga bisa tahu data siapa saja yang sering tidak hadir dan pulang pergi tepat waktu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ di Kabupaten Tebo.

*Landasan Teori  
Motivasi Kerja*

Menurut Heriyanto (2016), Motivasi yaitu yang mendorong karyawan termotivasi yaitu intrinsik yaitu daya dorongan yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seorang, terutama dari organisasi tempat dia berkerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi perkerjaan yang mengmukannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi, sebaiknya mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

#### *Indikator Motivasi Kerja*

Menurut Adhinata (2015), motivasi yang baik memiliki empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini membuat seseorang berperilaku atau berkerja giat.
2. Kebutuhan keamanan, Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Contohnya tunjangan dihari tua, jaminan kesehata, perlindungan kecelakaan kerja.
3. Kebutuhan Sosial. Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya adalah kebutuha berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan antar individu yang baik dan sebagainya
4. Kebutuhan Penghargaan. Kebutuhan ini berupa penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki

#### *Disiplin kerja*

Menurut Humaira (2018), disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap usaha untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fingsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Adhinata (2015), Disiplin merupakan faktor penting dalam rangka pencapai tujuan organisasi, dimana merupakan tugas para pimpinan agar para pegawai memiliki kesadaran untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, dengan demikian disiplin dapat dikatakan sebagai bentuk sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

#### *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja*

Menurut Singodimedjo, Humaira (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontbusikan bagi instansi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan baik
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari upacara, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan dan disiplin yang sudah diterapkan.
3. Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak akan puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang

menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

### Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Hidayanti (2016) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pemimpin sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pemimpin tidak mengetahui berapa buruknya kinerja. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerja samanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

### METODE

Data yang digunakan berupa data kuesioner, yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian yaitu para pegawai yang ada di kantor Dinas xyz di Kabupaten Tebo, Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Daftar pernyataan ini ditujukan kepada responden dari objek penelitian yaitu pegawai yang ada di Kantor Dinas xyz di Kabupaten Tebo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sinaga, Sulandari (2018), Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meliputi pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### HASIL

**Tabel 1**  
**Regresi Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	28.440	4.747			5.991	.000
motivasi kerja	.231	.140	.018		2.541	.000
disiplin kerja	.245	.113	.449		2.176	.002

Sumber: data olahan

Tabel 1 diperoleh hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:  $Y = 28.440 + 0,231 X_1 + 0,245 X_2 + e$ . Persamaan regresi memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 28.440, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel motivasi dan Disiplin kerja (nilai  $X_1$  dan nilai  $X_2$  adalah 0) maka kinerja pegawai pada Dinas xyz Kabupaten Tebo, ada sebesar 28.440 satuan
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,231, artinya jika variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Dinas xyz di Kabupaten Tebo meningkat sebesar 0,195, sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja 0,245, artinya jika variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Dinas xyz di kabupaten Tebo meningkatkan sebesar 0,245

Berdasarkan Tabel 1 juga diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja ( $H_1$ )  
Variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat pada Dinas xyz di Kabupaten Tebo. Hal ini dilihat dari signifikan Motivasi kerja ( $X_1$ )  $0,00 < 0,005$  dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 27-2-1) = 0,025 ; 24) = 2,064$ . Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5.991 < 2,064$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ( $H_2$ )

Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas dinas di Kabupaten Tebo. Hal ini terlihat dari signifikan disiplin kerja (X2)  $0,002 < 0,05$ , dan t nilai t tabel =  $t (\alpha/2 ; n-k-1 = (0,05/2 ; 27-2-1 = 0,05 ; 24 = 2,064$ . Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.176 > 2,064$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

**Tabel 2**  
**Uji F Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90.502	2	45.251	3.188	.000 <sup>b</sup>
Residual	340.683	24	14.195		
Total	431.185	26			

Sumber: data olahan

Tabel 2 menjelaskan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3.188 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,35 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $3.188 > 3,35$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ di Kabupaten Tebo. Sedangkan Tabel 3 diperoleh koefisien determinasi antara variabel bX 1 bX 2 terhadap Kinerja pegawai sebesar 442 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel y atau kinerja pegawai 442% sebaliknya 649% disebabkan oleh variabel lain diluar varabel yang diteliti.

**Tabel 3**  
**Hubungan dan Pengaruh Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.442	.369	2.83344

Sumber: data olahan

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini antara lain :

1. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas xyz di kabupaten tebo. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawaidan giat bekerja dalam menjalankan tugasnya maka hipotesa dapat diterima
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas xyz di kabupaten tebo. Dengan adanya Disiplin kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya maka hipotesa dapat diterima
3. Secara parsial Motivasi Kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas xyz di kabupaten tebo. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya maka hipotesa dapat diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhinata, (2015). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi".2015
- Humaira, (2018). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Pasilitas Kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai
- Heriyanto, Hidayati (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Terhadap kinerja pegawai
- Purnawijaya, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Kedai 27 Disurabaya.
- Sinaga, Sulandari (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.