

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN KERTASMAYA KABUPATEN INDRAMAYU**

Nunung Nurharyati

Universitas Wiralodra Indramayu

E-mail: hajinunung86@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in the Kertasemaya District Office of Indramayu Regency. The data in this study were obtained by observation, interviews, and using statement questionnaires distributed to 42 respondents and all of them were employees at the Kertasemaya District Office in Indramayu Regency.

This study uses an associative descriptive method, the independent variable of this study is Work Discipline and Work Motivation, while Performance becomes the dependent variable. Work Discipline has a direct and positive effect on Performance included in the Medium category, Work Motivation has a direct and positive effect on Performance including the Very Low category, Work Discipline has a direct and positive influence on Work Motivation included in the Medium category, Work Discipline and Work Motivation have a positive and direct effect on Performance is included in the Medium category.

Keywords : Work Discipline, WorkMotivation, danPerformance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Kertasemaya Kabupaten Indramayu. Data pada penelitian ini diperoleh dengan observasi, wawancara, dan menggunakan angket pernyataan yang dibagikan kepada 42 responden dan semuanya merupakan Pegawaidi Kantor Kecamatan Kertasemaya Kabupaten Indramayu.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif, Variabel independen penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan Kinerja menjadi variabel dependen. Disiplin Kerjaberpengaruh searah dan positif terhadap Kinerja termasuk dalam kategori Sedang, Motivasi Kerjaberpengaruh searah dan positif terhadap Kinerja termasuk kategori Sangat Rendah, Disiplin Kerja berpengaruh searah dan positif terhadap Motivasi Kerja termasuk dalam kategori Sedang, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan searah terhadap Kinerja termasuk dalam kategori Sedang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasional kerja sebuah organisasi perangkat daerah (OPD), potensi sumber daya manusia pada hakikatnya memegang suatu peran yang sangat penting dalam pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Untuk itu, sebuah organisasi ingin meningkatkan kualitas pelayanan, terlebih dahulu meningkatkan kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga dengan kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada tercapainya sasaran, tujuan suatu organisasi.

Tujuan umum dari suatu organisasi pemerintah adalah menjalankan program dan kebijakan yang diamanatkandari pemerintah Republik Indonesia agar dapat bersaing dengan negara lainnya serta memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Di era globalisasi ini pemerintah Republik Indonesia melalui Menteri Pendayagunaan Apartur Negara Reformasi Birokrasi (MENPAN RB) untuk dapat melaksanakan reformasi birokrasi. Artinya dengan program Reformasi Birokrasi ini, para pegawai pemerintah harus meningkatkan kinerjanya untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Dalam pelaksanaan pengelolaan kinerja pegawai, diperlukan suatu pedoman dan aturan untuk dapat ditaati pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi. Sehingga terciptanya disiplin kerja pada pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Pegawai yang selalu berpedoman dengan nilai-nilai tinggi dan aturan-aturan yang ada dalam organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya agar dapat tercapai tujuan organisasi. Suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu meningkatkan kualitas dan mutu pelayanan terhadap masyarakat khususnya dalam hal administrasi kecamatan. Dengan terbitnya PERMENDAGRI (Peraturan Menteri Dalam Negeri) Nomor 4 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN). Bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Berbagai pelayanan administrasi yang terdapat pada kantor kecamatan diantaranya : Pembuatan KTP, KK, Akta Kelahiran, dan lain sebagainya. Kantor kecamatan Kertasemaya hadir dan mewujudkan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, transparan, efektif dan efisien sebagai tolak ukur terselenggaranya pemerintah yang baik (*good governance*). Untuk itu, pemimpin harus mempersiapkan para pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai harus diperhatikan, diantaranya faktor disiplin dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan kepada pegawai harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan keilmuan yang penulis miliki, maka penulis membatasi masalah mengenai bagaimana Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen penelitian pada kantor Kecamatan Kertasemaya Kabupaten Indramayu. Dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai fungsinya dalam satu periode tertentu. Dalam pelaksanaan, seorang karyawan yang diberi tugas dan tanggung jawab perlu adanya pengawasan dan penilaian. Penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan saat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Menurut **Kasmir (2016:182)** kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2. Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan-aturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan yang telah disepakati bersama. Dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab pemimpin harus mampu menerapkan disiplin kerja terhadap karyawannya. Supaya dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik, perlu adanya penerapan disiplin. Semua dilakukan supaya dapat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Menurut **Kasmir (2016:193)** "Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh".

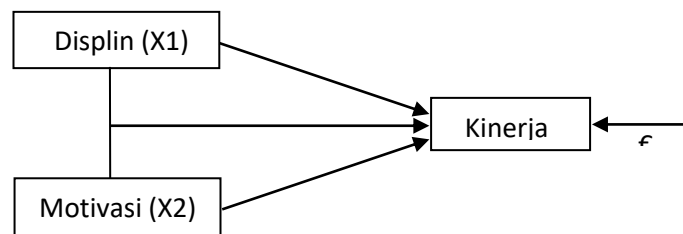
3. Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah dorongan dari dalam seseorang untuk melakukan sesuatu agar mencapai tujuan dari motifnya. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri seseorang manusia ataupun dari luar yang dapat dikembangkan. Menurut **Anwar PrabuMangkunegara (2016:93)** Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut **Arif Yusuf Hamali (2017:133)** Motivasi adalah suatu kekuatan

potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat memengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

4. Kerangka Berfikir

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi tersebut. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya yang efektif dan efisien dalam melakukan peran fungsinya sehingga bermanfaat untuk keberhasilan organisasinya.



Gambar I. Kerangka Berfikir Penelitian

Variabel bebas disiplin (X1) berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja (Y), variabel bebas motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat kinerja (Y) kemudian variabel X1 dan X2 mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel Y, epsilon (€) adalah faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi variabel Y, akan tetapi tidak teliti atau dianalisis lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam, penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Menurut **Sugiyono (2015:147)** menyatakan bahwa Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut **Sugiyono (2015:37)** menyatakan bahwa Metode asosiatif adalah Suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan fakta terjadi pada variabel yang diteliti. Metode asosiatif dipergunakan untuk mengetahui antara variabel atau lebih dalam satu penelitian. Metode asosiatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada kantor kecamatan Kertasemaya, Kabupaten Indramayu.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut **Sugiyono (2015:61)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas proyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut **Sugiyono (2015:62)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada kantor kecamatan Kertasemaya, Kabupaten Indramayu sebanyak 42 orang, maka dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, artinya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Yang dimaksud data primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian langsung, penelitian tersebut dilaksanakan dengan cara melakukan observasi, wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Simultan

1. Analisis Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$r_{hitung} = 0,113$$

Dari perhitungan korelasi disiplin kerja terhadap kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung sebesar 0,113 termasuk kategori **Sangat Rendah**.

2. Analisis Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil yang diperoleh sebagai berikut :

$$r_{hitung} = 0,427$$

Dari perhitungan korelasi motivasi kerja terhadap kinerja diatas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,427 termasuk kategori **Sedang**.

3. Analisis Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil yang diperoleh sebagai berikut :

$$r_{hitung} = 0,088$$

Dari perhitungan korelasi disiplin kerja terhadap motivasi kerja diatas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,088 termasuk kategori **Sangat Rendah**.

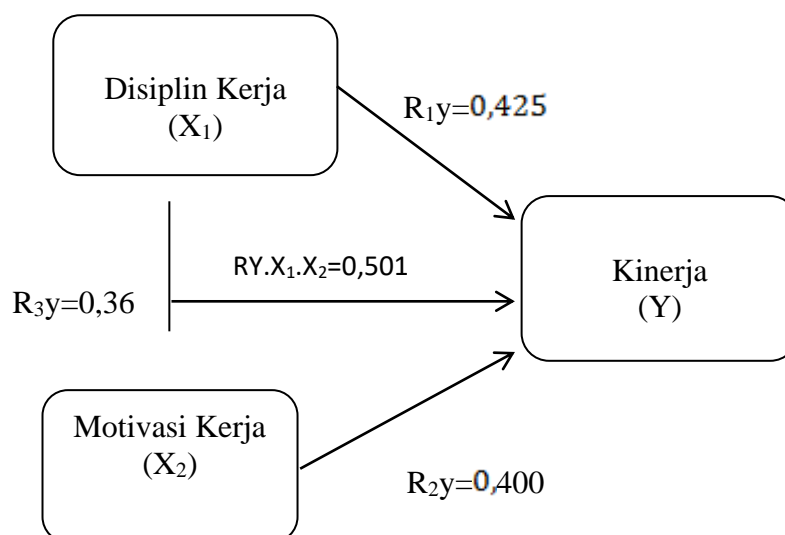
Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Hasil yang diperoleh sebagai berikut :

$$R_{yx1x2} = 0,434$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,087 yang termasuk kategori **Sedang**.

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja adalah searah dan positif. Jadi peningkatan Disiplin Kerja dan Motivasi akan meningkatkan Kinerja pula.



Gambar 2. Hasil Analisis Penelitian

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linear X.

1. Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

$$Kd = 1,29$$

Berdasarkan perhitungan yang terdapat pada (lampiran) dapat diketahui hasil dari pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerjamemiliki kontribusi sebesar 1,29 %, sedangkan sisanya 98,71 %, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

2. Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja

$$Kd = 18,27$$

Berdasarkan perhitungan yang terdapat pada (lampiran) dapat diketahui hasil dari pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerjamemiliki kontribusi sebesar 18,27 %, sedangkan sisanya 81,73 %, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

3. Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

$$Kd = 18,85$$

Berdasarkan perhitungan yang terdapat pada (lampiran) dapat diketahui hasil dari pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerjamemiliki kontribusi sebesar 18,85 %, sedangkan sisanya 81,15 %, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Kertasemaya Kabupaten Indramayu yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan total skor keseluruhan tanggapan responden pada variabel Kinerja dengan indikator Kuantitas, Waktu, Penekanan biaya, Pengawasan, dan Hubungan antar pegawai di Kantor Kecamatan Kertasemaya-Kabupaten Indramayu adalah 1561 yang dinyatakan pada rentang skala 1308-1615, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 98%, yang termasuk kategori **Sangat Baik**.
2. Berdasarkan total skor keseluruhan tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja dengan indikator Tujuan kemampuan, Tingkat kewaspadaan pegawai, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja di Kantor Kecamatan Kertasemaya-Kabupaten Indramayu adalah 1290 yang dinyatakan pada rentang skala 1090-1347, yang termasuk kategori Sangat baik. Adapun presentase respondennya adalah 81%, yang termasuk kategori **Sangat Baik**.

3. Berdasarkan total skor keseluruhan tanggapan responden pada variabel Motivasi kerja dengan indikator Fisiologis atau kebutuhan fisik, Kebutuhan sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi diri di Kantor Kecamatan Kertasemaya-Kabupaten Indramayu adalah 1300 yang dinyatakan pada rentang skala 1094-1430, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 80%, yang termasuk kategori **Sangat Baik**.
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertasemaya-Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori **Sangat Rendah**. Dilihat dari hasil analisis korelasi disiplin kerja terhadap kinerja yaitu 0,113. Dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 1,29% sedangkan sisanya 98,7 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertasemaya-Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori **Sedang**. Dilihat dari hasil analisis korelasi motivasi kerja terhadap kinerja yaitu 0,427. Dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 18,27% sedangkan sisanya 81,73% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kertasemaya-Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori **Sangat Rendah**. Dilihat dari hasil analisis korelasi Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja yaitu 0,434. Dilihat dari koefisien determinasi sebesar 18,85% sedangkan sisanya 81,15% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi Irham (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung. Teori, Aplikasi, dan Kasus.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps. Strategi Mengelola Karyawan.
- <http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/disiplin-kerja.html>
- <http://www.infopublik.id/kategori/nusantara/303616/terapkan-paten-upaya-tingkatkan-pelayanan-publik-di-kecamatan>
- Karnita, Sagung Binda. Dkk.(2015).*Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*.e-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.12.ISSN : 2337-3067.
- Kasmir. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung
- Nurchahya, Galih Arga dan Fetty Poerwita Sari. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia bagian Surakarta. *e-Proceeding of Management: Vol.5, No.1 Maret 2018*
- Rukhayati (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol 5, No 2, 2018.E-ISSN 2598-398X . P-ISSN 23378743. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/viewFile/293/179>

- Riduwan dan Sunarto, H. (2013). *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Riduwan dan Sunarto, H. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Saputra, I Gede Adi.(2017). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Manguntama Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, agustus 2013.
- Sutrisno, dkk.(2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2, No. 2 Maret 2016
- Sari, Mawar dan Fathul Masruroh (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *VOL 2, NO 2. jom. untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/335*.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1, Nomor 4, Tahun 2013.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wiratama, I Nyoman Jaka Alit, (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Disiplin Kerja pada LPK Monarch Candidasa. *JAGADITHA, Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Maret 2017, Hal.108-122.