

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BOGOR

Rojak¹, Nandang S Zenju², Oetje Subagdja³

¹ Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, rojak12@unida.ac.id

² Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, nandang.zenju@unida.ac.id

³ Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, oetje.subagdja@unida.ac.id

ABSTRACT

Performance is basically the result of work with the quality and quantity achieved by an employee in carrying out their duties based on the responsibilities instructed to him. This, employees can learn how much their performance with information facilities such as good comments from work partners. However, performance appraisal that leads to a formal and structured system by measuring, assessing and influencing traits related to work behavior and results including the level of absence. on employee performance. The results showed that: 1). There is a significant influence between work discipline on employee performance in the Civil Servants in the Bogor City Civil Service Police Unit. 2). There is a positive relationship between work discipline and work motivation simultaneously with employee performance. So if discipline and work motivation are optimally improved, automatically the performance of Civil Servants in the Bogor City Civil Service Police Unit will increase as well and vice versa if if discipline and work motivation are low then the performance of employees is also low.

Key words: Work Motivation, Staffing.

ABSTRACT

Kinerja secara dasarnya adalah hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diintruksikan kepadanya. Hal ini, pegawai dapat belajar sebesar apa kinerja mereka dengan sarana informasi misalnya komentar baik dari mitra kerja. Namun dengan demikian penilaian kinerja yang mengarah kepada sistem formal dan terstruktur dengan mengukur, menilai dan mempengaruhi kepada sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dalam penelitian ini penulis menganalisis uji pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Terdapat suatu pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja kepada kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. 2). Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersamaan dengan kinerja pegawai. Jadi apabila disiplin dan motivasi kerja ditingkatkan secara optimal, otomatis kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor akan meningkat pula dan sebaliknya jika jika disiplin dan motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai juga rendah.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kepegawaian.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yaitu merupakan penggerak serta menentukan jalannya dari organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya suatu unsur manusia didalam mengerjakan

pekerjaan maka mesti memperoleh perhatian dari pimpinan. Pegawai adalah faktor yang penting pada setiap organisasi, baik dalam suatu pencapaian tujuan kantor, ataupun pada instansi secara efektif dan efisien. Dalam suatu

organisasi bukan hanya berharap pada pegawai yang mampu, ucap, serta terampil, namun utama adalah mereka mau bekerja dengan rajin serta berkeinginan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kemampuan serta kecakapan pegawai tidak akan ada artinya bagi instansi / organisasi bila mereka tidak ingin bekerja giat. Supaya ingin bekerja giat dan antusias mengapai hasil yang optimal, maka hal ini motivasi adalah hal terpenting karena pimpinan memberikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dilaksanakan dengan baik serta terintegrasi pada tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah salah satu faktor yang bisa mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi yaitu keadaan intern diri seseorang dengan mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya pada sasaran tertentu. Terdapat hubungan yang begitu erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila para pegawai merasa bahagia terhadap pekerjaannya, maka mereka umumnya mempunyai disiplin.

Disiplin yang baik menggambarkan besarnya rasa tanggung-jawab seseorang pada tugas-tugas yang diintruksikan kepadanya. Dengan kedisiplinan kerja pegawai yang tinggi, akan bisa mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib maupun peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan begitu diperlukan sebagai pemberian bimbingan serta penyuluhan bagi pegawai untuk menciptakan tata-tertib yang baik di perusahaan/instansi dengan tata-tertib yang baik, maka semangat--kerja, moral--kerja, efisiensi serta efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Adapun tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bersifat. Dalam penelitian ini penulis menganalisis uji pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebanyak 224 orang. Sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin setelah dihitung diperoleh sampel sebanyak 71 orang.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Interview (wawancara).
2. Kuesioner (angket)

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk memperoleh data yang valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan ada pengaruh secara parsial antara variabel independen disiplin kerja serta motivasi kerja pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Analisis regresi linear berganda ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersamaan dengan kinerja pegawai Negeri Sipil di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.711	8.301		4.302	.000
	Disiplin Kerja	.643	.134	.662	4.793	.000
	Motivasi Kerja	.579	.173	.563	4.446	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan program komputer statistik SPSS 22.0, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 35,711 + 0,643X_1 + 0,579X_2$$

Nilai 0,643 merupakan nilai koefisien untuk variabel X_1 untuk nilai b_1 dalam persamaan garis regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ jadi $b_1 = 0,643$ artinya setiap peningkatan 1 point dari disiplin kerja maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Negeri Sipil di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebesar 0,643 poin dan variabel bebas lainnya konstan.

Nilai 0,579 merupakan nilai koefisien untuk variabel X_2 untuk nilai b_2 dalam persamaan garis regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ jadi $b_2 = 0,579$ artinya setiap peningkatan 1 point dari motivasi kerja maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai Negeri Sipil di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebesar 0,579 poin dan variabel bebas lainnya konstan.

Sedangkan nilai 35,711 merupakan konstanta untuk nilai a yang berarti nilai Y apabila $X_1, X_2 = 0$. Posisi kinerja pegawai/(Y) berada pada posisi negatif 35,711.

Setelah dilakukan analisis korelasi dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.494	6.03044

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hipotesis statistik, maka hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi $r_{y.12} = 0,713$. Hubungan keduanya signifikan, berarti terdapat hubungan positif dengan kekuatan hubungan kuat dan signifikan

antara antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Adapun dasar penentuan kekuatan hubungan korelasi berdasarkan dari Sugiyono (2014) dengan interpretasikan sebagai berikut :

Tabel 3

Tingkat Kekuatan Korelasi

Koefisien Kolerasi	Tingkat Kekuatan Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil memiliki rarti variabel-variabel independen dengan menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2010).

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui sebesar apa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.494	6.03044

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui analisis determinasi yang berguna untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh pada variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Presentase pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-

sama dengan kinerja pegawai diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,494 atau (49,4%). Hal ini mengarahkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja serta disiplin kerja dengan cara bersamaan berpengaruh positif pada kinerja pegawai sebesar 49,4%.

KESIMPULAN

Sebagaimana dasar analisis data dan pembahasan serta hipotesis yang sudah disusun serta telah diuji dari bagian sebelumnya, maka bisa disimpulkan sebagai-berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikansi antara-disiplin---kerja pada kinerja pegawai pada Pegawai-Negeri-Sipil di lingkungan Satuan-Polisi-Pamong Praja Kota-Bogor. Karena hasil uji thitung > ttabel (4,793 > 1,6669). Disiplin yang tinggi akan mengakibatkan tinginya kinerja Pegawai-Negeri-Sipil di lingkungan SatuannPolisi-PamongPraja Kota Bogor dalam bekerja dan sebaliknya jika disiplin rendah maka kinerja pegawai pada Pegawai-Negeri-Sipil di lingkungan Satuan-Polisi-Pamong Praja Kota Bogor juga rendah. Disiplin yang diharapkan timbul dari hati yang paling dalam dan karena unsur keiklasan ketika mengerjakan tugas dan pekerjaannya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikansi antara motivasi kerja kepada kinerja pegawai pada Pegawai Negeri-Sipil pada lingkungan Satuan Polisi-PamongPraja Kota Bogor. Karena hasil uji thitung > ttabel (4,446 > 1,6669). Hal tersebut berarti bahwa kinerja pegawai pada Pegawai Negeri-Sipil pada lingkungan Satuan Polisi-PamongPraja Kota Bogor ditentukan oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan tinginya kinerja pegawai dalam bekerja dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah

maka kinerja pegawai pada Pegawai-Negeri-Sipil pada lingkungan SatuannPolisi-Pamong Praja Kota-Bogor juga rendah.

3. Terdapat--hubungan--positif antara disiplin kerja serta motivasi kerja dengan cara bersamaan dengan kinerja pegawai. Karena hasil uji Fhitung > Ftabel (35,113 > 3,98). Jadi apabila disiplin dan motivasi kerja ditingkatkan secara optimal, otomatis kinerja Pegawai-Negeri Sipil di lingkungan Satuan--Polisi Pamong---Praja Kota Bogor akan meningkat pula dan sebaliknya jika disiplin serta motivasi kerja rendah maka, kinerja-pegawai juga rendah.

SARAN

Berdasarkan simpulan yang disebutkan di atas, beberapa saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Saran Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja
 - a. Setiap Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dalam hal datang bekerja harus datang tepat waktu dalam rangka untuk memaksimalkan kinerjanya.
 - b. Setiap Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor wajib setia dan patuh pada peraturan dan tata tertib yang telah disepakati bersama.
 - c. Setiap Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor mampu mempergunakan dan memelihara peralatan kantor dengan baik, efektif dan efisien.
 - d. Pimpinan pada lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor mampu menjadi teladan bagi para bawahannya.
 - e. Dalam rangka meningkatkan disiplin pada lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor organisasi memberi balas jasa

- yang sesuai dengan jabatan pegawai.
- f. Pimpinan organisasi mampu berlaku adil kepada bawahannya sehingga bawahan merasa nyaman saat bekerja.
 - g. Pimpinan melakukan pengawasan melekat secara rutin kepada bawahannya sehingga dapat mengetahui kinerja bawahannya.
 - h. Dalam rangka meningkatkan disiplin pada lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, pimpinan harus memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* yaitu memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi dan memberikan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku.
2. Saran Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi
- a. Seluruh pegawai di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor harus bersedia menerima tanggung jawab atas pekerjaannya.
 - b. Pimpinan harus mampu mengarahkan bawahannya agar mampu meraih tujuan yang telah ditetapkan organisasi.
 - c. Kantor Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor melengkapi fasilitas sarana dan prasarana kerja seperti ATK, Komputer, Mesin Printer dan peralatan pendukung lainnya.
 - d. Kantor Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebaiknya lebih sering memotivasi pegawai dengan cara : memberikan kepada pegawai keterangan yang mereka perlukan untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang baik, memberikan kesempatan umpan balik secara teratur, meminta masukan dari pegawai dan melibatkan mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, membuat saluran komunikasi yang

mudah dipergunakan, sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk mengutarakan pertanyaan/keawatiran mereka dan memperoleh jawaban.

- e. Pimpinan organisasi harus mampu memotivasi bawahannya untuk meningkatkan harsrat kekuasaan dalam mengejar karir.
- f. Pimpinan organisasi harus mampu menciptakan kebutuhan berafiliasi para bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, Ruky. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2006.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2002.

Bedjo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kera*. Bandung : Sinar Baru, 1999.

Davis, Keith. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta : Erlangga. 2002.

Edy Sutrisno.Msi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke 2, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009.

Gaspersz, Vincent. *Manajemen Kualits*. Jakarta : Yayasan Indonesia Emas dan Garuda Pustaka Utama. 2002.

Gibson James L., Donnelly James H., Ivancevich Jhon M. dan Konopaske Robert., *Organizations Behavior, Structure, Process*, Fourteenth Edition, NewYork : McGraw-Hill Comp.Inc 2012.

Greenberg Jerald , Baron Robert A., *Behavior in Organizations*, Ninth Edition, New Jersey : Pearson Education, Inc, Upper Saddle River 2008.

Hamzah B, Uno, *Teori Motivasi, dan Pengukurannya*, Cetakan ke 8 , Jakarta : PT. Bumi Aksara 2011.

Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2001.

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, 2010.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Sinar Grafika Offset, 2001.
- Heijeracman dan Husnan, Suad. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Jason A. Colquitt, , Lepine Jeffrey A, Wesson Michael J., *Organizational Behaviour Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw Hill Companies, Inc, 2009.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, Jhon H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press , 2006.
- Neneng Rismayanti, Hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru *Tesis Bogor, Program Pascasarjana Unpak*.
- Newstorm, JW dan Keith D. *Organization Behavior : Human Behavior at Work*. 9th , McGraw-Hill, Inc.1993.
- Nitisemito, Alex, S., *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia. 1992.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004.
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal* (Edisi Kedua). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.
- Rue Leslie W. , Byars Lioyd L., *Supervision Key Link to Productivity*, Ninth Edition, New York : Mc Graw-Hill Comp, Inc. 2007.
- Sahlan, Aswani, *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Pusgrafin, Jakarta. 1999.
- Sarwoto. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta. 1989.
- Schermerhorn Jhon, *Management*, Eight Edition
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*, Materi Perkuliahan, Jatinangor , 2006.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue. *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. 2007.
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Wirda, Fisla dan Azra, Tuti. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang", *Jurnal Ekonomi dan Bisni*, No. 1, Volume 2, 2007.