

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS REGIONAL SECRETARIAT

Cahyanti Nurvitasari^{1a}, Solehudin¹, Banuara Nadeak¹

¹ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. HS Ronggowaluyo, Telukjambe Timur, Karawang.

^a Korespondensi: Solehudin, E-mail: cahyanti.2010632020005@student.unsika.ac.id

(Diterima: 28-07-2022; Ditelaah: 29-07-2022; Disetujui: 30-08-2022)

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate and analyze how employee discipline and motivation affect public sector performance in SETDA Karawang Regency. Data was collected, presented, analyzed, and tested to draw findings and recommendations; these are all examples of descriptive and verification approaches. Non-probability sampling was used, and as many as 144 participants were selected at random for the sample. Scale-range analysis, path analysis, and the Succeeding Intervals "Method of Successive Interval (MSI)", A result of 0.469 for the correlation coefficient between Work Discipline and Motivation indicates a moderately high, positively significant level of association between these two factors. Discipline at work has a larger impact on productivity (0.433) than does motivation (0.109). It follows that job discipline is more important to productivity than employee motivation. A total of 54.2% of the correlation between work discipline and motivation and employee performance can be explained by this factor alone, while the remaining 45.8% can be attributed to some other factor.

Keywords: Work Discipline, Motivation and Performance Employee

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin dan motivasi pegawai mempengaruhi kinerja sektor publik di SETDA Kabupaten Karawang. Data dikumpulkan, disajikan, dianalisis, dan diuji untuk menarik temuan dan rekomendasi; ini semua adalah contoh pendekatan deskriptif dan verifikatif. Non-probability sampling digunakan, dan sebanyak 144 peserta dipilih secara acak untuk sampel. Analisis rentang skala, analisis jalur, dan "Method of Successive Interval (MSI)", Hasil koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dan Motivasi sebesar 0,469 menunjukkan tingkat hubungan yang cukup tinggi dan signifikan secara positif antara kedua faktor tersebut. Disiplin kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap produktivitas (0,433) daripada motivasi (0,109). Oleh karena itu, disiplin kerja lebih penting untuk produktivitas daripada motivasi karyawan. Sebanyak 54,2% dari korelasi antara disiplin kerja dan motivasi dan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor ini saja, sedangkan sisanya 45,8% dapat dikaitkan dengan beberapa faktor lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Nurvitasari, C., Solehudin., & Nadeak, B. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan motifasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekertariat daerah. *Jurnal Sosial Humainora*, Vol 13(1) Spesial Issu. 1-9.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan” (Hasibuan, 2019:160). Apa yang sudah dimiliki atau disumbangkan oleh seorang pegawai untuk pertumbuhan dan perkembangan institusi adalah ukuran pencapaian mereka. Keberhasilan kelembagaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya karena kinerja karyawan sangat penting dan merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia. Menurut Djuwanto (2017: 84) “kinerja yakni hasil kerja (output) yang tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. “Kinerja pegawai akan berjalan dengan baik jika didukung dengan disiplin kerja dan motivasi (Yuniar, 2019).

Kualitas kinerja karyawan bisa diukur dengan mengamati perilaku kerja pegawainya yaitu kedisiplinan. Disiplin di tempat kerja dapat dianggap bermanfaat baik bagi organisasi maupun pekerja di dalamnya.

Kehadiran disiplin kerja memastikan pelaksanaan kerja institusional yang mulus dan pemeliharaan ketertiban, yang keduanya penting untuk keberhasilan penyelesaian proyek dan pencapaian tujuan institusional dan bisnis. “Seorang pegawai akan disiplin jika lingkungan kerja di suatu institusi disiplin, tetapi jika lingkungan kerja institusi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin” (Liyas & Primadi, 2017). Jika para bawahannya berdisiplin maka dapat dikatakan seorang pimpinan efektif dalam kepemimpinannya. Pegawai bisa berdisiplin apabila memiliki motivasi dalam bekerja sebagai dorongan dari dalam diri atau dari luar

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. “Motivasi kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga sehingga pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya (Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami & Uhana, 2015)”. Ketika pekerja tidak terinspirasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, mereka secara konsisten gagal memenuhi tuntutan tinggi majikan mereka. Memiliki bakat yang tinggi untuk pekerjaan itu tidak cukup jika seseorang tidak memiliki keinginan untuk menyelesaikannya sampai selesai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang, yang ditetapkan pada tanggal 5 Desember 2016, serta petunjuk pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 67 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, serta Peraturan Bupati Karawang Nomor 23 tahun 2013 tentang Pelimpahan Sebagian Urusan Pemerintahan Daerah dari Bupati Karawang Kepada Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan

peraturan Bupati Karawang Nomor 68 Tahun 2015 tentang Pelimpahan Sebagian Urusan Pemerintah Daerah dari Bupati Karawang kepada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Karawang”.

Konsisten dengan pelebagaan otonomi daerah, operasional sekretariat daerah sehari-hari harus dipersiapkan untuk beradaptasi dengan teknologi informasi baru dan perubahan harapan masyarakat. Untuk itu Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang sebagai organisasi perangkat daerah penyelenggara pemerintahan perlu menyelaraskan kegiatan-kegiatan yang didasarkan pada tupoksinya untuk memenuhi Visi dan Misi Kabupaten Karawang. Konsisten dengan peran instansi pemerintah, seperti Sekretariat Daerah, yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang lebih terarah.

“Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh “Tungga Dewi, S., Pitara Mahanggoro, T., & Urmila, M. (2018). Effect of work motivation with working discipline in nursing performance in special unit PKU Muhammadiyah Bantul yogyakarta”. Salma Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat”.

METODE

Peneliti dalam penelitian ini memakai teknik metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, Pendekatan kuantitatif ini menekankan pada pengujian hipotesis, pengarus antar “variabel bebas dan variabel terikat” dan dapat di identifikasikan serta

hubungan antar variabel dapat diukur. “Variabel dalam penelitian ini yaitu terdiri dari variabel bebas Disiplin Kerja (x1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y)”. “Sampel dalam penelitian ini adalah 144 orang Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang”. Dalam hal ini, kami menggunakan sejenis pengambilan sampel yang disebut "purposive sampling", yang merupakan bentuk pengambilan sampel di mana sampel dipilih menurut parameter yang telah ditentukan. Anggota staf jabatan pelaksana digunakan sebagai kriteria

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data (angket). Untuk mengumpulkan data, peneliti disini menggunakan skala Likert. Menggunakan skala Likert, menilai bagaimana orang merasa, berpikir, dan melihat fenomena sosial. “Dalam penelitian ini, *Path Analisis* digunakan sebagai metode analisis .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

“Seluruh indikator variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,3”

“Seluruh indikator variabel motivasi dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,3”

“Seluruh indikator variabel kinerja dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,3”

Uji Realibilitas

Hasil penghitungan dan pengolahan data didapat (rhitung) variabel disiplin kerja sebesar 0,969, motivasi sebesar

0,883 dan kinerja sebesar 0,756. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena (r hitung) lebih dari 0,6

Uji Normalitas

“Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal karena nilai signifikansinya adalah 0,311 lebih besar dari 0,05”

Uji Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penghitungan disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1 pengaruh X1 terhadap Y

Sig.	A	Thitung	ttabel	Kesimpulan
0,000	0,05	9,441	1,655	H ₀ ditolak

“Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan thitung (9,441) > ttabel (1,655) maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y)”.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penghitungan disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2 pengaruh X2 terhadap Y

Sig.	A	Thitung	ttabel	Kesimpulan
0,001	0,05	3,361	1,655	H ₀ ditolak

“Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,001) < α (0,05) dan thitung (3,361) > ttabel (1,655) maka H₀ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y)”.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai

Hasil penghitungan disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3 Pengaruh x1,x2 terhadap Y

Structural	Sig.	A	Fhitung	ftabel	Kesimpulan
Pyx ₁ x ₂	0,000	0,05	83,517	3,06	H ₀ ditolak

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan fhitung (83,517) > ftabel (3,06) maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja (Y)”

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pembahasan dari penelitian verifikatif. Terdapat empat hasil penelitian pembahasan verifikatif, yang pertama mengenai hasil penelitian korelasi antara “Disiplin Kerja dan Motivasi”, yang kedua mengenai hasil penelitian pengaruh parsial “Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai”, yang ketiga mengenai “hasil penelitian pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dan yang terakhir mengenai hasil penelitian pengaruh simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Korelasi Disiplin kerja dengan Motivasi

Memiliki koefisien sebesar 0,469 dan memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan searah karena nilainya positif. Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan Disiplin Kerja dengan Motivasi oleh Fahmi (2016:83) yang menyatakan bahwa membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi Motivasi boleh kita sebut sebagai spririt atau semangat, maka

kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik". Orang yang sangat mengendalikan diri cenderung sangat produktif. Ini karena kerapian dan keteraturan yang mereka jalani sehari-hari. Sulit untuk menyesuaikan diri dengan kehidupan tanpa disiplin jika Anda sudah terbiasa dengan rutinitas disiplin. Begitupula dalam penelitian Muhammad Bagja Sogiana (2017) yang menyatakan hasil penelitiannya "terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi. Disiplin yang tinggi akan mendorong gairah dan semangat kerja .

Jadi bisa di katakan jika "Disiplin Kerja dan Motivasi" memiliki korelasi yang cukup kuat oleh karena itu pegawai akan Disiplin apabila Motivasi pegawai baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,433 atau 43,3%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja".

Menurut Malayu "Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya". Dalam penelitian Johanner Elizer Ayer (2016) bahwa "disiplin kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan". Retno Ulfayatun Hidayah dan Ietje Nazaruddin (2017) juga menyatakan bahwa "disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

Hal ini mengisyaratkan jika produktivitas individu membaik

sebanding dengan tingkat disiplin kerjanya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

"Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 0,109 atau 10,9%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja".

Menurut Siagian dalam Kartika Dwi Arisanti (2016:102) bahwa "kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi". Hasil penelitian Sri Tungga Dewi (2018) menyatakan bahwa "motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". "Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nur Avni Rozalia (2015) menunjukkan bahwa adanya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan".

Oleh sebab itu, pekerja yang bermotivasi tinggi menghasilkan peningkatan produktivitas.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja

"Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja, dengan kriteria uji Sig. (0,000) > α (0,05) dan $f_{hitung}(83,517) > f_{tabel} (3,06)$ maka H_0 ditolak. Total pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,542. Hal ini berarti sekitar 54,2% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi, sedangkan sisanya 45,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ). Dari pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) dapat mempengaruhi Kinerja (Y)".

Dalam penelitian Kenny Astria menunjukkan hasil bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan”. “Hasil penelitian ini didukung Rivai dalam Nur Avni Rozalia (2015) yang berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan demikian kinerja karyawan meningkat sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan”. “Mathis dan Jackson dalam Nur Avni Rozalia (2015) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai presences at work (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawan dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi”.

Disiplin kerja dan motivasi yang tinggi dengan demikian penting agar memiliki kinerja yang baik. Sebab penting bagi pekerja untuk diizinkan mengekspresikan perasaan mereka di tempat kerja tanpa takut akibatnya.

KESIMPULAN

Temuan berikut muncul dari kajian “pengaruh disiplin kerja dan motivasi” kepada produktivitas pekerja pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang :

“Disiplin Kerja dan Motivasi mempunyai korelasi yang cukup kuat. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan”.

“Disiplin Kerja dan Motivasi memberikan kontribusi secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Disiplin kerja lebih banyak memberikan kontribusi secara parsial dibandingkan variabel motivasi. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai”.

“Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi mempengaruhi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai”.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyeye AD, Jegede OO, Oluwadare AJ dan Aremu FS. 2016. Micro-level determinants of innovation: Analysis of the Nigerian manufacturing sector. *Innov Dev.* 6(1):1-14. doi:10.1080/2157930X.2015.1047110.
- Aminullah E, Fizzanty T, Indraprahasta GS dan Asmara IJ. 2015. Technological convergence in Indonesian firms: cases of biobased chemical product innovation. *Asian J Technol Innov.* 23 August 2015:9-25. doi:10.1080/19761597.2015.1011259.
- Bhattacharya M dan Bloch H. 2004. Determinants of innovation. *Small Bus Econ.* 22(2):155-162. doi:10.1023/B:SBEJ.0000014453.94445.de.
- Canh NT, Liem NT, Thu PA dan Khuong NV. 2019. The impact of innovation on the firm performance and corporate social responsibility of Vietnamese manufacturing firms. *Sustain.* 11(13). doi:10.3390/su11133666.
- Cheng CF, Lai MK, Wu WY. 2010. Exploring the impact of innovation strategy on R&D employees' job satisfaction: A mathematical model and empirical research. *Technovation.* 30(7-8):459-470. doi:10.1016/j.technovation.2010.03.006.
- Cohen WM dan Klepper S. 1996. Firm size and the nature of innovation within industries: The case of process and product R&D. *Rev Econ Stat.* 78(2):232-243. doi:10.2307/2109925.
- Hartono A dan Kusumawardhani R. 2019. Innovation Barriers and Their Impact on Innovation: Evidence from Indonesian Manufacturing Firms. *Glob Bus Rev.* 20(5):1196-1213. doi:10.1177/0972150918801647.
- Hoffman K, Parejo M, Bessant J dan Perren L. 1998. Small firms, R&D, technology and innovation in the UK: A literature review. *Technovation.* 18(1):39-55. doi:10.1016/S0166-4972(97)00102-8.
- Jang M. 2017. Determinants of innovation in SMEs: An empirical analysis of South Korea.
- Kafetzopoulos D dan Psomas E. 2015. The impact of innovation capability on the performance of manufacturing companies the Greek case. *J Manuf Technol Manag.* 26(1):104-130. doi:10.1108/JMTM-12-2012-0117.
- Kirner E, Kinkel S dan Jaeger A. 2009. Innovation paths and the innovation performance of low-technology firms-An empirical analysis of German industry. *Res Policy.* 38(3):447-458. doi:10.1016/j.respol.2008.10.011.
- Klaassen G, Miketa A, Larsen K dan Sundqvist T. 2005. The impact of R&D on innovation for wind energy in Denmark, Germany and the United Kingdom. *Ecol Econ.* 54(2-3):227-240. doi:10.1016/j.ecolecon.2005.01.008.
- Love JH dan Ganotakis P. 2013. Learning by exporting: Lessons from high-technology SMEs. *Int Bus Rev.* 22(1):1-17. doi:10.1016/j.ibusrev.2012.01.006.
- Love JH dan Roper S. 2015. SME innovation, exporting and growth: A review of existing evidence. *Int Small Bus J Res Entrep.* 33(1):28-48. doi:10.1177/0266242614550190.
- Mahendra E, Zuhdi U dan Muyanto R. 2015. Determinants of Firm Innovation in Indonesia: The Role of Institutions and Access to Finance. *Econ Financ Indones.* 61(3):149. doi:10.7454/efi.v61i3.512.
- P MR, Kavida V. 2019. Factors Determining the Innovation Types of Manufacturing SMEs in India. 14:1-17. doi:10.1177/2319510X18817647.
- Prihadyanti D dan Laksani CS. 2015. R & D dan Inovasi di Perusahaan Sektor Manufaktur Indonesia. *J Manaj Teknol.* 14(2):187-198. doi:10.12695/jmt.2015.14.2.5.
- Rammer C, Czarnitzki D dan Spielkamp A. 2008. Innovation Success of Non-R & D-Performers Substituting Technology by Management in SMEs Innovation Success of Non-R & D-Performers Substituting Technology by

Management in SMEs. (08).

Rosli MM dan Sidek S. 2013. The Impact of Innovation on the Performance of Small and Medium Manufacturing Enterprises: Evidence from Malaysia. *J Innov Manag Small Mediu Enterp.* 2013:1-16. doi:10.5171/2013.885666.

Schumpeter JA. 1943. *CAPITALISM , SOCIALISM.*

Schumpeter JA. 1976. *Capitalism, Socialism and Democracy (London. George Allen.*

Scott AJ, Hosmer DW dan Lemeshow S. 1991. *Applied Logistic Regression.* Volume ke-47.