



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE OF EMPLOYEE CIVIL SERVANTS

Debby Endayani Safitri¹, Gandhi Sutjahjo²

¹Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Indonesia

²Prodi Sistem Informasi, Universitas Batam, Indonesia

Email: riby_42na@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pemerintah resmi di Puskesmas. Data yang digunakan dalam penelitian penelitian ini dengan cara pengambilan sampel yang jenuh dengan sensus. Populasi penelitian adalah pegawai pemerintah resmi Puskesmas sebanyak 34 responden. Penanya adalah metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Data diproses dengan menggunakan SPSS. Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan analisis Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian berdasarkan analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai resmi di Puskesmas. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Proposisi kepada Pegawai Resmi Pemerintah Puskesmas adalah meningkatkan disiplin.

Katakunci: *Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja*

Abstract

The purpose of this study research was to determine and analyze the influence of motivation and discipline of the work performance of official government employees at Puskesmas. The datas used in this study research by sampling way which is saturated with the census. The population of the research are official government employee of Puskesmas for 34 respondents. The questioners is the method of the data collection in this research. Data is proceed by using SPSS. Methods of data analysis is using quantitative method with Multiple Linear Regression analysis. The test's result according to Multiple Linear Regression analysis is shown that the variable of the motivation is not significant influence to the work performance of the government official and the work discipline is significant influence to the significant positively of the performance of official employees at Puskesmas. The conclusion of this research that motivation not is significant influence to performance of the employees, but the work discipline influence to performance. Proposition to the Official Government Employee of Puskesmas is to increase the discipline.

Keywords: *Motivation, Discipline of work, Performance*

PENDAHULUAN

PP No.53 Tahun 2010 pasal 1 ayat 1 disiplin pegawai negeri sipil adalah “kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar

dijatuhi hukuman disiplin”. Hasibuan (2016) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan beberapa pengertian disiplin dapat disimpulkan disiplin kerja adalah merupakan ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu instansi atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik perorangan ataupun kelompok sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku agar menjadi harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2016) mendefinisikan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kejelasan”.

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil, Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Motivasi

Hasibuan (2016) berpendapat bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan atau to *move*. Menggerakkan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerjadengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011) motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*driver arousal*). Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang mendorong pegawai untuk bekerja dengan segiat – giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya, Ratnasari (2019).

Berdasarkan berbagai pengertian motivasi seperti yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik sebuah simpulan yaitu motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku pekerja. Pada dasarnya motivasi adalah merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri seseorang yang biasa mempengaruhi tingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin Kerja

Menurut Mathis and Jackson (2016) disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Hasibuan (2016) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah merupakan ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu instansi atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik perorangan ataupun kelompok sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku agar menjadi harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat Mathis *and* Jackson (2016) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pendapat lain mengatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah” proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga Pegawai Negeri Sipil akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode teknik *sampling* jenuh, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan keseluruhan dari populasi yang ada atau dengan sensus dari anggota populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Hipotesis penelitian sebagai berikut: Motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai negeri sipil, Disiplin berpengaruh pada kinerja pegawai negeri sipil, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah pegawai negeri sipil UPT. Puskesmas Bekasi Kota Bekasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 34 pegawai negeri sipil. Penelitian menggunakan teknik *sampling* jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 34 PNS, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu, Sugiyono (2012).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni motivasi (X) sebagai variabel eksogen, dan variabel endogen yakni terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil (Y). Definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) adalah merupakan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerjaan perilaku seseorang untuk mendapat apa yang diinginkan.
2. Disiplin kerja (X2) adalah ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu instansi atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
3. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y1) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana yang mana ada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Bersama kuisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisioner dan waktu pengembalian kuisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisioner diantar langsung ke puskesmas. Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *release 20 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden terdiri dari 34 responden, 5 pria dan 29 perempuan. Usia rata-rata responden 20-50 tahun, dimana usia termuda 20 - 30 tahun dan usia paling tua adalah 50 tahun. Pendidikan responden sebagian besar adalah D III yakni sebanyak 18 orang sedangkan sarjana (S1) hanya 11 orang.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Tabel 1
HASIL UJI PARSIAL
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	F	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.n 804 ^a	.646	.623	2.30216	.646	28.296	2	31	.000	1.891

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2020

Hipotesis pertama yakni bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil, berarti tidak terbukti. Hasil SPSS Tabel 2 motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hipotesis kedua yakni bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil, berarti hipotesis kedua terbukti, hal ini berdasarkan hasil SPSS pada Tabel 2.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.937	2	149.968	28.296	.000 ^b
	Residual	164.299	31	5.300		
	Total	464.235	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2020

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 28,296 Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut

lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu: Hendaknya UPT. Puskesmas Bekasi Kota Bekasi dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada disiplin kerja pegawai negeri sipil, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan UPT. Puskesmas Bekasi Kota Bekasi diperoleh data bahwa karyawan memiliki disiplin yang masih rendah pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan disiplin yang lebih memotivasi pegawai negeri sipil misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Pegawai negeri sipil UPT. Puskesmas Bekasi Kota Bekasi hendaknya mengimplementasikan disiplin kerja dengan baik tanpa ada paksaan dari siapapun, agar tercapai kinerja yang profesional. Disiplin kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang terlihat oleh mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja serta penggunaan waktu istirahat yang tepat, tetapi juga patuh dan taat terhadap yang tidak kasat mata melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen organisasi. Pegawai Negeri Sipil UPT. Puskesmas Bekasi Kota Bekasi harus tertanam semangat motivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena tanpa ada motivasi maka tidak ada semangat untuk bekerja dan disiplin kerja menjadi rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke. T. 2015. Kompensasi kerja, Disiplin Kerja Guru dan kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Tahun IV. Jakarta.
- Badan kepegawaian dan Diklat kota Batam. 2013. *Undang – Undang Pegawai Negeri Sipil*.



- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis dan Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. *Human Capital MSDM*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.