

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah

M Yuliansyah^{1*}, Senen Mustakim¹, Maristiana Ayu¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: myuliansyah014@gmail.com

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling dengan jumlah responden sebanyak 22 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengelolaan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 23,5 persen. Selanjutnya Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,6 persen. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 53,1 persen sisanya 46,9 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin, Kinerja Pegawai, Motivasi

Abstract.

The aims of this research is to examine the influence of motivation and discipline on the performance of employees in Selagai Lingga District, Central Lampung Regency. The method used in this study is quantitative descriptive. This study used a sampling research method with a total of 22 employees as respondents. Analysis was used using quantitative analysis and data management using the SPSS program. The results of the study show that motivation has a positive effect on employee performance with a contribution of 23.5 persen. Furthermore, work discipline also has a positive effect on employee performance with a contribution of 52.6 persen. The regression test shows that simultaneously there is a positive influence between motivation and discipline on employee performance. The magnitude of the influence of the two variables X1 and X2 on Y is 53.1 persen, the remaining 46.9 persen is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Discipline, Employee Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu hal yang menjadi tujuan pencapaian oleh sebuah organisasi atau lembaga baik pada lembaga pemerintahan maupun pada sector privat(Riwukore et al., 2022). Berbagai strategi dilakukan dengan menyerahkan semua potensi sumberdaya maupun motivasi dan kemampuan yang ada untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan agar dapat mencapai derajat dengan kinerja yang baik(Tumanggor & Girsang, 2021). Seseorang yang bekerja dalam sebuah lembaga atau kantor, sepatutnya memiliki keseriusan dan kesediaan dengan tingkat kemampuan tertentu dalam mencapai

tujuan organisasi(Rostati et al., 2020). Tidak terkecuali bagi Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada instansi-instansi pemerintahan.

Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting dalam perilaku dan kinerja(Triono et al., 2021). Motivasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang(Damanik, 2020). Oleh karena itu, motivasi sangat dibutuhkan di setiap instansi atau perseorangan untuk menunjang keberhasilan dari suatu tujuan(Umpung et al., 2020). Selain motivasi, disiplin juga merupakan hal yang penting(Bukit et al., 2019).

Disiplin merupakan suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok (Abidin, 2020). Disiplin sangat penting karena mampu membantu diri lebih fokus tetapi juga dapat menumbuhkan rasa ketenangan (Sri, 2021). Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai (Farisi & Lesmana, 2021). Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya (Ichsan et al., 2020).

Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah masih tergolong rendah. Disiplin kerja yang telah dilakukan oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari datang tepat waktu dan cara kerja yang rapih, namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya kurang tertibnya pegawai dalam penggunaan jam kerja.

Selain itu, motivasi kerjanya belum optimal mendukung upaya peningkatan kinerja pegawai. Dapat dilihat masih ada pegawai kurang mencari alternatif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, masih kurang teliti dalam bekerja, dan bekerja tidak sesuai prosedur yang ada. Selain itu, pegawai juga kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik karena kebutuhan atau keinginannya kurang terpenuhi, begitu pula lingkungan kerja juga kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas dengan baik sehingga motivasi dan disiplin sangat berpengaruh, termasuk keterbatasan fasilitas kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Fenomena tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif (Jayusman & Shavab, 2020). Lokasi penelitian dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Variabel penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah sebanyak 22 pegawai.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 22 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.022	5.443		2.025	.053
X ₁	.763	.185	.808	.4133	.000
X ₂	.115	.200	.113	3,577	.009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,022 + 0,763 X_1 + 0,115 X_2.$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) pegawai Kantor Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai t hitung unti variabel X₁ sebesar 5,283 dan nilai t hitung unti variabel X₂ sebesar 5,602 apabila dibandingkan dengan t tabel (1,69726) maka nilai t hitung kedua variabel lebih besar dibandingkan t tabel hal ini berarti secara bersama- sama variabel X₁ dan X₂ mempengaruhi Y. Besarnya Koefisien Determinasi antara Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah 53,1%. Uji hipotesis simultan melalui uji f (test) diperoleh nilai f hitung antara Motivasi dan Disiplin Kerja bersama-sama terhadap Kinerja sebesar = 15,305 dan fhitung 15,305 > ftebel 3,40 . Hal ini menunjukkan Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkatkan Kinerja. Semua indicator baik variabel Motivasi maupun Disiplin kerja mempunyai arti dan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 23,5%.

Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah dengan kontribusi berpengaruh sebesar 52,6%.

Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 53,1% sisanya 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2020). Hubungan Disiplin Belajar dengan Prestasi Belajar. *An-Nahdlah*, 6(2), 46–63.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413–422.
- Damanik, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 51–55.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah

- Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. Jurnal Darma Agung, 28(2), 187–210.
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Studi Deskriptif kuantitatif tentang aktivitas belajar mahasiswa dengan menggunakan media pembelajaran edmodo dalam pembelajaran sejarah. Jurnal Artefak, 7(1).
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Terttiaavini, T. (2022). Good Governance Dalam Mengukur Kinerja Lembaga Negara. Jurnal Pemerintahan Dan Politik, 7(1).
- Rostati, T., Sudirman, S., & Hasrajuddin, H. (2020). Analisis Nilai Prestasi Kerja Terhadap Kenaikan Gaji Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Di Kabupaten Gowa). MACAKKA Journal, 1(1), 400–406.
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 14(1), 46–57.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 5(4).
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 3(1), 42–55.
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., & Korompis, G. E. C. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemi Covid 19. Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine, 1(4), 18–27.