

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Pringsewu

Syarifudin^{1*}, Ahiruddin¹, David Ariswandy¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: syariffudin2209@gmail.com

Abstrak.

Peran penting SDM dalam suatu organisasi dapat diukur dari tingkat efektivitasnya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, atau kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pringsewu dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kabupaten Pringsewu selama 3 bulan dari bulan November 2022 sampai dengan Januari 2023. Responden pada penelitian ini sebanyak 55 pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan 1) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan sumbangsih sebesar 23,4 persen; 2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan sumbangsih sebesar 27,5 persen; 3) terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan sumbangsih sebesar 68,7 persen.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract.

The important role of HR in an organization can be measured by its level of effectiveness. Performance is the level of reporting results on the implementation of certain tasks, or performance can also be seen as a process of how work takes place to achieve performance results. This study aims to analyze the effect of work discipline on the performance of employees of the Inspectorate Office of Pringsewu Regency and the influence of work motivation on employee performance. This type of research is descriptive quantitative. This research was conducted at the Pringsewu District Inspectorate Office for 3 months from November 2022 to January 2023. Respondents in this study were 55 employees. Data analysis technique using multiple linear regression. Based on the results of the data analysis found 1) there is an effect of work discipline on employee performance, with a contribution of 23.4 percent 2) there is an effect of work motivation on employee performance, with a contribution of 27.5 percent, 3) there is an effect of work discipline and work motivation on employee performance, with a contribution of 68.7 percent.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari operasi organisasi. Istilah "sumber daya" dan "sumber daya manusia" mengacu pada peluang, keterampilan, kemampuan, dan kapabilitas yang dapat dikembangkan melalui interaksi berkelanjutan dalam pengaturan organisasi. Interaksi, timbal balik, dan tindakan yang dicapai berkontribusi dalam satu cara untuk pengembangan potensi manusia. produktivitas organisasi,

pertumbuhan dan perkembangan keuangan perusahaan sangat bergantung pada penggunaan bakat manusia secara efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengambil langkah - langkah untuk menggunakan sumber daya ini secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia adalah rencana untuk mengatur, menerapkan dan mengendalikan perolehan, pengembangan, Disiplin Kerja, integrasi, retensi dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Peran penting SDM dalam suatu

organisasi dapat diukur dari tingkat efektivitasnya. Efisiensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, atau kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kinerja, kinerja didalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun karyawan. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Tingkat kinerja dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja SDM dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara periodik.

Inspektorat Kabupaten Pringsewu melakukan penilaian kinerja setiap tahun sebagai evaluasi atas kinerja individu pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat kemudian dapat dikelola pengembangan karir kedepannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja instansi.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Pringsewu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Pringsewu. Variabel penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pringsewu sebanyak 55 pegawai.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 55 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 Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut: H_0 : Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

H_a : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients.

Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95%

atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji F $> 0,05$ maka

H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji F $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat

pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,673	8,669		3,538	,001
X_1	,243	,106	,287	2,281	,027
X_2	,528	,123	,336	2,668	,010

a. Dependent Variable: Y

Permasalahan kepegawaian dapat menjadi hambatan bagi daerah dalam mengemban amanat undang-undang maupun dalam upaya peningkatan daya saing (kompetitif advantage). Kondisi yang demikian akan menghambat kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan, karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah. Sehubungan dengan hal tersebut pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan hal penting untuk dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumber daya manusia aparatur daerah.

Hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan hasil nilai Fhitung sebesar 8,872 lebih besar dari nilai Ftable 3,175. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Pringsewu. Sejalan dengan hasil penelitian dari Hasibuan dan Silvy (2019); Saripuddin dan Handayani (2017); Marpaung (2014) menjelaskan secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bangun (2012:59) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang

diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

KESIMPULAN

Disiplin pegawai (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Variabel Disiplin kerja (X_1) dengan nilai thitung 3,086 $>$ ttabel 1,674 dan nilai signifikansi 0,003 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap pegawai Inspektorat Kabupaten Pringsewu, dengan sumbangsih sebesar 23,4%.

Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Variabel Motivasi kerja (X_2) dengan nilai thitung 3,408 $>$ ttabel 1,674 dan nilai signifikansi 0,001 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pringsewu, dengan sumbangsih sebesar 27,5%.

Disiplin pegawai (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai

signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai Fhitung sebesar 8,872 > Ftabel sebesar 3,175. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pringsewu, dengan sumbangsih sebesar 68,7%

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Astuti. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang. Jurnal –Repository Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga (2018)
- Calista, Avissa. Rakhmalina, Ika. Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Volume 1 Nomor 2 Edisi Juli 2020
- Deswita, Pamela. Indrawati, Mei. Utari, Woro. 2018. Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik). Volume 1, Nomor 1, Januari–Maret 2018
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. 2021. The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. International Journal Of Social And Management Studies, 22, 1–16. \
- Muchtar, Wulandari. Kinerja Pegawai ASN Dalam Menjalankan Lingkungan Kerja (Tupoksi) BAPPEDA Kota Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 8: Edisi I Januari-Juni 202
- Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. 2021. The Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline On Employee Performance At Pt Sumo Internusa Indonesia. International Journal Of Social Science And Business, 52, 284–290.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. 2023. Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerjas Terhadap Kinerja Karyawan Literature Review Manajemen Kinerja. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 43, 363-369
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE.
- Wardhani. 2019. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Uno, B Hamzah dan Nina Lematenggo. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.