



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN TIMUR

Cindy Gracia Sitanggung, Nexsi Aulina Pasaribu, Toman Sony Tambunan
Universitas HKBP Nommensen Medan

Jl. Sutomo No.4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

cindy.gracia@student.uhn.ac.id

nexsi.aulina@student.uhn.ac.id

toman.tbn@gmail.com

Published: 29 Dec' 2023

Abstrak

Penelitian ini mengangkat permasalahan: kinerja pegawai mengalami penurunan; disiplin kerja masih tergolong rendah: motivasi kerja kurang. Tujuan penelitian ini untuk membangun model dengan menalisis hubungan pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 18 pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah, dirumuskan 3 hipotesis. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan kuisioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi, dengan bantuan program SPSS Version 22 For Windows. Hasil penelitian ini adalah: Pertama, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kedua, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ketiga, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

This research raises the problem: employee performance has decreased; work discipline is still relatively low: work motivation is lacking. The aim of this research is to build a model by analyzing the influence relationship between the variables Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance. The number of samples in this research was 18 employees. Based on the background of the problem, 3 hypotheses were put forward. The data collection technique uses a questionnaire. The type of research used is quantitative research. The collected data was then analyzed using Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test and Determination Coefficient, with the help of the SPSS Version 22 For Windows program. The results of this research are: First, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. Second, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Third, Work Discipline and Work Motivation have a partially positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber manusia yang ada, organisasi yang diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Sehingga, maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Disiplin kerja adalah praktik membuat orang mematuhi aturan perilaku yang ketat, yang sesuai dengan yang telah ditentukan dan menghukum mereka Ketika mereka tidak mematuminya. Sehingga kata disiplin dapat diartikan sebagai proses kegiatan mengikuti peraturan atau prosedur dalam organisasi dalm peningkatan kesadaran atas hukuman yang diberlakukan sebagai sanksi, (Suryani *et al.*, 2020). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan dan kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas, (Septiawan *et al.*, 2020)

Kecamatan Medan Timur adalah salah satu instansi pemerintahan. Camat adalah perangkat pemerintahan wilayah kecamatan yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan diwilayah Kecamatan Medan Timur Kota Medan yang bekerja untuk masyarakat dimana sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, pegawai kantor Camat Medan Timur Kota Medan harus dapat bekerja seefektif mungkin dalam menjalankan tugasnya. Untuk menciptakan suasana agar pegawai dapat berdisiplin tinggi, selain itu instansi bukan hanya memberikan ancaman atau hukuman bagi yang melakukan tindakan indisipliner tetapi juga memberikan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras dan pekerjaan yang telah pegawai berikan terhadap instansi seperti tingkat kesejahteraan yang cukup, *rewards*, tunjangan, promosi.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Kantor Camat Medan Timur

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Alpa	Terlambat
1	2016	18	7	6
2	2017	18	5	2
3	2018	18	9	9
4	2019	18	3	1
5	2020	18	6	8

Berdasarkan Tabel 1, masih banyak pegawai yang tidak disiplin seperti pegawai yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan kantor. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga membuat

tidak produktifnya kerja pegawai dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal tersebut menunjukkan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya. Seperti datang ke kantor tidak tepat waktu, sering tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan, dalam melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja sering menyalahgunakan fasilitas-fasilitas kantor.

Tabel 2. Laporan Hasil Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Timur Tahun 2021-2022

Unsur Penilaian kinerja	2021	2022	Perbandingan
Sasaran kerja pegawai	50,37	45,55	Turun
Orientasi Pelayanan	82	76	Turun
Integrasi	83	75	Turun
Komitmen	85	76	Turun
Disiplin	80	75	Turun
Kerja sama	80	75	Turun
Rata-rata	410	377	Turun
Rata-rata penelitian kinerja	82,00	75,50	Turun

Data Tabel 2, kinerja seorang pegawai akan baik bila pegawai memiliki keahlian yang tinggi. Kinerja pegawai Kantor Camat Medan Timur pada tahun 2021 dan tahun 2022. Pada tahun 2021 jumlah rata-rata kinerja pegawai sebesar 82,00 yang mana hasilnya diperoleh dari hasil rata-rata dibagi dengan penilaian perilaku kerja dan pada tahun 2022 rata-rata nilai kinerja mengalami penurunan dimana rata-rata kinerja pegawai sebesar 75,50 hasil ini juga diraih dari hal yang serupa yang mana hasil penilaian perilaku kerja dibagikan, dan juga dari hasil SKP tahunan kantor tersebut terlihat mengalami penurunan prestasi kerja. Berdasarkan dari hasil penilaian prestasi kerja maka pegawai harus lebih meningkatkan prestasi kerjanya agar lebih baik lagi. Peningkatan kinerja pegawai dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi penelitian pada 2 variabel independent (X1) yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (X2) serta variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yaitu: (1) kinerja pegawai kantor camat mengalami penurunan, (2) disiplin kerja pegawai kantor camat medan timur masih relatif rendah dan, (3) Motivasi kerja pegawai kantor camat medan timur kurang memiliki motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah: (1) apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai? (2) apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai? (3) apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja di kantor camat medan timur? Tujuan dalam penelitian ini adalah membangun model dengan menganalisis hubungan pengaruh antara variabel, yaitu: Pertama, Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kedua, Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Ketiga, Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode *explanatory*. Metode deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan dari suatu

serangkaian proses (Ferdinand 2014 & Sony Tambunan, 2023). Dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai variable disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Metode explanatory adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ferdinand, 2014). Dalam penelitian ini, metode explanatory digunakan untuk: Pertama, Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. kedua, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ketiga, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 18 orang pegawai pada Kantor Camat Medan Timur. Metode pengumpulan data melalui metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Uji-uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan uji parsial (Uji t), uji serempak (Uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Adapun skor penelitian kuesioner dihitung dengan kriteria pada Tabel 3.

Tabel 3. Skor Penilaian Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL

1. Analisis Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.124	5.056		1.607	.129
	TOTALX1	.090	.135	.124	.670	.513
	TOTALX2	.894	.226	.729	3.948	.001

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini :

$$Y = 8,124 + 0,090X_1 + 0,894X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari penjelasan berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum adalah 8.124. Artinya, jika variable bebas dalam model diasumsikan = 0, secara rata-rata variable diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 8,124 satu satuan atau dengan kata lain jika variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai masih sebesar 8,124.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 adalah sebesar 0,090 artinya, Ketika disiplin kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kineeja pegawai sebesar 0,090
3. Nilai besaran koefisien b2 adalah sebesar 0,894 artinya Ketika Motivasi Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.894.

Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.124	5.056		1.607	.129
TOTALX1	.090	.135	.124	.670	.513
TOTALX2	.894	.226	.729	3.948	.001

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi untuk variable Disiplin Kerja (0,513) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5 % (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 . Dengan demikian secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Medan Timur.
2. Nilai signifikan untuk variabel Motivasi Kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 . Dengan demikian secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Medan Timur.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.955	2	71.977	13.834	.000 ^b
	Residual	78.045	15	5.203		
	Total	222.000	17			

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi adalah 0,000. Dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih besar dari 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} = 13,834$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Medan Timur.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.602	2.281

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi adalah sebesar 0,805, artinya secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Medan Timur memiliki kontribusi pada tarah yang kuat
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *Adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,602(60,2%). sehingga dapat dikatakan bahwa 60,2% variasi variabel terikat yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai pada kantor camat medan timur sedangkan sisanya sebesar 39.8% dipengaruhi variabel lain diluar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian diketahui nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (0,513) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5 % (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H₀. Dengan demikian secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Medan Timur. Factor-factor disiplin kerja menurut Pranitasari & Khotimah (2021) mengemukakan yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diketahui bahwa Nilai signifikan untuk variabel Motivasi Kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀. Dengan demikian secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor camat medan timur. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan mempengaruhi beberapa factor. faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas: 1. Factor intern: Factor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa. 2. Factor Ekster Factor-faktor ekstern itu adalah: Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai. Supervise yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab,

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diketahui bahwa Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi adalah 0,000. Dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih besar dari 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} = 13,834$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor camat medan timur. Menurut (Bukhori & Dewi, 2018) dengan tingginya tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Arifa & Muhsin, 2018) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel karena nilai *Crombatch alpha* berada diatas batas reliabel;

2. Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
3. Secara parsial diketahui bahwa pengaruh dari variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
4. Secara simultan diketahui bahwa pengaruh dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
5. Hasil determinasi diperoleh disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai maka bagi peneliti selanjutnya hal ini dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
2. Sebaiknya organisasi dapat memberikan penghargaan berupa materil maupun non materil kepada setiap pegawai. Sehingga setiap pegawai dapat merasa senang dan dapat lebih meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1-17. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52/43>
- Arifa, S. N., & Muhsin. (2018). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374-389. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22888/10801>
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Inrervening. *Akademika*, 16(2), 113-120.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. 18(01), 22-38.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10-23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Septiawan, B., Masrunik, E., & M.Rizal. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z* (p. 1).
- Sony Tambunan, T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42-53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- Suryani, N. K., Laksemimi, K. D. I. S., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : In *Nila Cakra*
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>