

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Irza Setiawan¹

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: irzasetiawanwan1@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Adanya pegawai yang belum memahami tugas seperti mana dalam mengerjakan surat dalam tugas tersebut tanggung jawab untuk mengerjakan surat belum maksimal. Hal ini akan berdampak terhadap tanggung jawab pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya. Adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan seperti dalam pembuatan berkas pensiu yang harusnya selesai dalam 1 jam, tetapi tidak terlaksana karena menunda-nunda pekerjaan pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Terdapat masih adanya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin terutama dalam jam kerja seperti waktu yang telah ditetapkan oleh kantor jam kerja dari pukul 08.00-16.00 wita. Hal ini menyebabkan adanya pegawai yang terlambat datang dan pulang sebelum waktunya. (kurang disiplin). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, dokumentasi, observasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara *Total Sampling* berjumlah 45 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Koefesien Determinasi. Hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan Kabupaten1Hulu Sungai Utara dengan menggunakan model regresi linear berganda, untuk variabel disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung 2,839 > ttabel 2,018 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung 3,260 > ttabel 2,018 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai fhitung 59,040 > ftabel 3,21 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi dan kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Quality and professional human resources tend to have better performance, so efforts to improve the quality of human resources are very important to be considered by organizational leaders. At the Hulu Sungai Utara District Education Office there are still employees who do not understand the duties and

responsibilities assigned. This will have an impact on the responsibilities of employees in completing their work. There are employees who are not punctual in completing office work and procrastinating work during working hours only for personal needs. This causes work to increase. The indiscipline of employees at the North Hulu Sungai District education office during working hours. This causes employees to arrive late. This study aims to determine the effect of discipline and motivation on employee performance at the education office of Hulu Sungai Utara District. This study uses a quantitative approach, data collection techniques used are questionnaires, documentation, observation. The source of the data was taken through a total sampling of 45 people. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis, *t* test, Coefficient of Determination. The results of the research and discussion regarding the analysis of the influence of discipline and motivation on employee performance at the Hulu Sungai Utara District education office using a multiple linear regression model, for the discipline variable (*X*₁) on performance (*Y*) shows a *t*count of 2.839 > *t*table of 2.018 so it can be concluded that *H*₁ is accepted, which means that there is an influence of *X*₁ on *Y*. The motivational variable (*X*₂) on performance (*Y*) shows a *t*count of 3.260 > *t*table of 2.018 so it can be concluded that *H*₂ is accepted which means that there is an influence of *X*₂ on *Y*. Discipline variable (*X*₁) and motivation (*X*₂)) on performance (*Y*) shows an *f*count value of 59.040 > *f*table 3.21 so it can be concluded that *H*₃ is accepted, which means that there is an effect of *X*₁ and *X*₂ simultaneously on *Y*.

Keywords: Discipline, Employee Motivation and performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja para anggotanya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, ditemukan beberapa permasalahan berikut:

1. Beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami tugas mereka, terutama dalam hal pengelolaan surat-menyurat. Akibatnya, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tersebut belum dijalankan secara maksimal, yang berdampak pada efisiensi kerja.
2. Penyelesaian pekerjaan sering mengalami keterlambatan, misalnya dalam pembuatan berkas pensiun yang seharusnya dapat diselesaikan dalam satu jam, namun tertunda akibat kebiasaan menunda pekerjaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Akibatnya, pekerjaan menjadi terbengkalai dan tidak terselesaikan tepat waktu.
3. Masih ditemukan pegawai yang tidak mematuhi aturan jam kerja yang telah ditetapkan, yaitu pukul 08.00–16.00 WITA. Beberapa pegawai datang terlambat atau meninggalkan kantor lebih awal, yang mencerminkan kurangnya disiplin dalam bekerja.

Menurut Imam Mohtar (2019:47) disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan paksaan. Menurut Sukatin dkk, (2022:121) kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan

kerja atau hasil unjuk kerja. Melihat fenomena tersebut maka belum tercapainya kinerja yang baik pada dinas pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara dan diduga adanya pengaruh Variabel Disiplin dan Motivasi, maka hal ini yang medasari penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

Disiplin Kerja, menurut Rivai (Raja Maruli Tua Sitorus, 2020:25) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja, Menurut Suranto (2019:26) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain sebagai berikut.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator Disiplin Kerja, Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemauan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waksat
6. Sanksi/Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Motivasi, motivasi kerja merupakan kombinasi dari kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap orang mempunyai motivasinya sendiri yang mungkin berbeda-beda setiap individu. (Sukatin dkk, 2022:122)

Menurut Idawati dkk (2020:55) motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto (Herman, 2020:8) adalah:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Indikator Motivasi, adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan dorong

Menurut Luthans (Zaharuddin dkk, 2021) kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan dalam organisasi.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

1. Sasaran
2. Standar
3. Umpan balik
4. Peluang
5. Sarana kompetisi
6. Disiplin kerja

Indikator Kinerja

1. Tanggung jawab
2. Keandalan
3. Inisiatif
4. Mutu pekerjaan

5. Kerja sama

METODE

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu: penelitian lapangan (*Field research*) yang dimaksud dalam metode ini adalah cara untuk memperoleh data secara langsung pada objek penelitian. Adapun teknik yang dimaksud adalah Observasi, Angket dan Dokumentasi. Tipe penelitian ini merupakan jenis Asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja dengan menggunakan model regresi linear berganda $Y = 1,869 + 0,327X_1 + 0,906X_2$ persamaan linier berganda, nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai perilaku kinerja (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada variabel disiplin dan motivasi maka nilai variabel kinerja sebesar 1,869. Koefisien regresi variabel disiplin (X1) sebesar 0,327 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai, jika semakin baik disiplin karyawan maka kinerja pegawai akan meningkat positif. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,906 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai, jika semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat positif.

Dari hasil analisis uji t diketahui variabel disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung 2,839 > ttabel 2,018 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung 3,260 > ttabel 2,018 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai fhitung 59,040 > ftabel 3,21 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, variabel disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan

- nilai t_{hitung} 2,839 > t_{tabel} 2,018 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y .
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} 3,260 > t_{tabel} 2,018 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .
 3. Disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai f_{hitung} 59,040 > f_{tabel} 3,21 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{31} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Deni. 2016. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Idawati, dkk. 2020. *Kewirausahaan*. Bogor: IPB Press
- Hasibuan, H. Melayu S.P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT bumi aksara.
- Herman. 2022. *Motivasi Pelatihan Dan Karakteristik Pekerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Dinas Kesehatan*. N.P: Cv. Azka Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mohtar, Imam. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Anggota IKAPI Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Saleh, Choirul. 2020. *Akuntabilitas Kinerja Anggaran Pemerintah Daerah*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sandu siyoto. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Mediapustaka
- Srihardyanti, W. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung*.
- Sri Suwarsi, dkk. 2022. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. N.P: Media Sains Indonesia



Yulistiyono, Agus. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Indonesia: Insania.

Suranto. 2019. *Otomatis tata kelola kepegawaian*. Yogyakarta: Andi.

Sukatin, dkk. 2022. *Manajemen dan evaluasi kerja*. N.P: Deepublish.

Prameswari, H. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Pembangunan Jalan Dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)

Wibowo, T.S. 2022. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat* (Doctoral Dissertation, Universitas Nasional).

Zaharuddin, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi*. N.P: Penerbit Nem