

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA TOMOHON

Ferni E. Manopo

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : 18101030@unima.ac.id

Jofie H.Mandang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : jofiemandang@unima.ac.id

Marssel M.Sengkey

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : mmsengkey@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Sampel berjumlah 55 pegawai Sekretariat DPRD Kota Tomohon dengan menggunakan teknik sampling insidental. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, observasi dan studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Tomohon.

Kata Kunci: *Motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai*

Abstract: *This research aims to analyze the influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Tomohon City DPRD Secretariat. The sample was 55 employees of the Tomohon City DPRD Secretariat using incidental sampling techniques. This research data was obtained from questionnaires, observations and related literature studies according to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear regression with hypothesis testing, namely the F test and T test. The results of hypothesis testing prove that there is an influence between motivation and employee performance. It can be concluded that the variables Motivation and Work Discipline have a significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance at the Tomohon City DPRD Secretariat.*

Keywords: *Motivation, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua peluang yang dipunyai sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap upaya organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Gomes, 2013). Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, serta siaga dalam mencapai tujuan organisasi (Arianty, 2016).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2014). Kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan serta menjalankan tugas dan pekerjaannya tidak bisa terlepas dari motivasi yang ada dalam dirinya. Motivasi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan biasanya dapat dilihat dari proses dalam bekerja yang berorientasikan kepada tujuan dan sasaran organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam proses pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai, dan apabila suatu organisasi atau perusahaan mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi tersebut efektif. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap

kooperatif (Mathis dan Jackson, 2015). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2014). Kinerja yang baik adalah kinerja yang berorientasikan keoptimalan, yaitu kinerja yang sesuai standar dan prosedur organisasi atau perusahaan dalam mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai akan membuat kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk bisa bertahan dalam suatu persaingan yang kompetitif.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena-fenomena yang menjadi rujukan masalah dalam Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan apa yang diinginkan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang masih belum optimal, dimana masih adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang diluar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal yang lain terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Hal-hal tersebutlah yang nantinya akan menjadi penghambat dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu diperlukan motivasi yang tinggi agar bisa melakukan pekerjaan yang optimal. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang

yang mendorong orang tersebut agar bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2015). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut untuk lebih semangat dalam bekerja agar bisa memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Tanpa memiliki motivasi kerja, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Walaupun seorang pegawai mempunyai kemampuan dan keahlian dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi dalam penyelesaian tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Begitu pentingnya motivasi maka dalam konsep pengembangan manajemen modal manusia (*Human Capital manajemen*) Motivasi menjadi salah satu komponen penting dalam pengembangan sistem HCM tersebut (Hidayat, 2018).

Disamping itu, untuk dapat menciptakan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2018). Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berupaya membentuk dan memperbaiki pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar para pegawai tersebut secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kooperatif dengan para

pegawai yang lain serta dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Setiap kantor memiliki pegawai dengan latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Pegawai menjadi aktor penting dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan dan juga merupakan aset yang unik, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Pegawai-pegawai ini dalam aktivitas kesehariannya bekerja untuk mengelola administrasi Negara dalam hal membantu para pimpinan dan anggota DPRD Kota Tomohon dalam bekerjasama dengan pemerintah untuk mengesahkan peraturan-peraturan yang berorientasi pada proses peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kinerja dari pegawai sekretariat DPRD Kota Tomohon akan memiliki dampak pada kinerja pimpinan dan anggota DPRD Kota Tomohon. Oleh sebab itu, untuk mengembangkan atau meningkatkan efektivitas kinerja DPRD Kota Tomohon maka Sekretariat DPRD Kota Tomohon harus dapat berperan aktif dan maksimal sesuai dengan tugas dan fungsinya

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena yang menjadi rujukan masalah dalam Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Masalah yang ditemukan adalah disiplin kerja yang masih kurang serta masih ada saja pegawai yang setelah absen pagi tidak melaksanakan tugas atau berada di luar kantor. Disamping itu sebagian pegawai juga masih menunda pekerjaan dan memperlama waktu jam istirahat. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kinerja pegawainya meningkat. Dalam kondisi ini sangat diperlukana pemberian dorongan maupun pengarahan yang

baik tentang pentingnya motivasi dan kedisiplinan kepada seluruh pegawai. Dengan begitu, maka setiap pegawai yang akan termotivasi dan memiliki kedisiplinan untuk dapat lebih berupaya dalam hal meningkatkan kinerjanya dengan sabaik-baiknya. Dengan bertitik tolak dari uraian masalah di atas tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Tomohon".

METODE

Penelitian ini ditinjau dari pendekatan analisisnya di klasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Dengan menggunakan metode ini diharapkan akan menghasilkan penelitian yang baik dan sesuai dengan gambaran tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Tomohon

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon, yaitu sebanyak 70 orang.

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 55 pegawai Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Penentuan sampel pada

penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, data kuantitatif adalah data yang merupakan angka atau bilangan yang di peroleh dan akan di analisis lebih lanjut dalam analisis data dengan menggunakan program computer SPSS yang kemudian dijelaskan untuk di teliti lebih lanjut.

Sumber data primer adalah sumber data yang didapatkan oleh penulis secara langsung dari sumbernya melalui hasil pengamatan di lapangan dan tanggapan responden terhadap kuesioner yang diedarkan oleh peneliti kepada responden yang merupakan pegawai Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Sumber data sekunder adalah data yang sudah didapatkan peneliti dari sumber yang sudah ada seperti literatur, artikel, jurnal dan dokumentasi.

Metode Pengumpulan Data : 1) Observasi yaitu melakukan penelitian dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Tomohon; 2) Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan Skala Likert. Kuesioner ini diberikan kepada 60 sampel; 3) Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data dengan mengumpulkan bahan-bahan melalui buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, literatur-literatur dan lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Variabel penelitian dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat

(dependen) yang diuraikan sebagai berikut. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kediri dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 tahun 2015 Sebagai implementasi Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Sedangkan Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD dituangkan dalam keputusan Bupati Kediri Nomor 34 tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD.

Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD Kota Tomohon sebagaimana tertuang dalam Keputusan Walikota Tomohon tersebut meliputi tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut diatas Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi: administrasi kesekretariatan DPRD, administrasi keuangan DPRD, penyelenggaraan rapat-rapat DPRD, menyelenggarakan dokumentasi, publikasi dan informasi DPRD, menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pimpinan tertinggi dilembaga Sekretariat Kota Tomohon dijabat seorang Sekretaris yang mengemban tugas dan fungsi manajerial, sedangkan

tugas teknis dilaksanakan oleh Kepala Bagian Umum, dan Keuangan, Kepala Bagian Persidangan, dan Kepala Bagian Perundang-undangan dan Hubungan Masyarakat. Sebagai supervisor dan dibawah Kepala Bagian masih ada Kepala Sub Bagian (Kasubag), yaitu Kabag Umum dan Keuangan membawai Kasubag Tata Usaha (TU), Kasubag Rumah Tangga (RT), Kasubag Keuangan, Kepala Bagian Persidangan membawai Kasubag Rapat, Kasubag Risalah, Kasubag Fasilitasi Anggaran dan Pengawasan Legislatif, sedangkan Kabag. Perundang-Undangan dan Hubungan Masyarakat membawahi Kasubag. Kajian Perundang-Undangan, Kasubag Publikasi dan Hubungan Masyarakat, Kasubag Perpustakaan dan Dokumentasi, dan para staf mempunyai tugas membantu secara teknis tugas-tugas Kepala Bagian.

Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 (63,63%) dan sisanya adalah perempuan sebanyak 20 (36,37%). Dengan demikian dari total responden jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah perempuan.

Responden yang berumur 17 – 26 tahun sebanyak 8 orang (14,54%), responden yang berumur 27- 36 tahun sebanyak 35 orang (63,63%), responden yang berumur 37 - 46 tahun sebanyak 7 orang (12,73%), dan responden yang berumur 47-56 tahun sebanyak 5 orang (9,10%). hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah

sarjana (S1), yakni sebanyak 36 (65,46%).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian statistic t, yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Parsial

Variabel	P-Value	Sig.	Keputusan
Motivasi Kerja	0,894	0,05	Tidak Berpengaruh
Disiplin Kerja	0,007	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan pada tabel 1, ditunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai P-Value 0,894 dimana nilai kinerja pegawai ini dibawah 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai kinerja pegawai $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikutnya ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai P-Value sebesar 0,007 dimana nilai kinerja pegawai ini lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai kinerja pegawai $< 0,05$, maka hal ini berarti secara parsial variabel disiplin

kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,133 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,894 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Tomohon.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,832 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Tomohon.

KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Sekretariat DPRD Kota Tomohon, dapat disimpulkan bahwa: Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,133 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,894 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,832 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,007 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Tomohon.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Wibowo . 2014 . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Hidayat, M. (2018). Strategi Peningkatan Jumlah Hunian Hotel Dengan Analisis Swot.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.

Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.