

GAMBARAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN DELI SERDANG SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Asnawi

Dosen Universitas Dharmawangsa

asnawi@dharmawangsa.ac.id

RINGKASAN - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu pada instansi Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (X_3). Data pada penelitian ini dianalisis dengan uji regresi linier berganda. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang.

Kata kunci: *Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi berada pada pegawainya yang mampu dan memiliki keterampilan yang baik, serta memiliki semangat bekerja yang tinggi. Pegawai yang terampil dan semangat yang tinggi akan menghasilkan hasil pekerjaan yang lebih baik. Pegawai yang bekerja pada suatu instansi tidak semua memiliki kapasitas dan keterampilan yang diharapkan oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kapasitas dan keterampilan yang mumpuni dalam melakukan pekerjaannya, tetapi tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukannya disesuaikan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh insitusi tempat pegawai tersebut bekerja. Pegawai dikatakan berkinerja baik, jia sudah memenuhi kinerja yang ditetapkan oleh standar institusi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan motivasi kerja baik yang berasal dari diri pegawai itu sendiri maupun dari institusi. Adanya motivasi

merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan tercapainya kinerja yang telah ditetapkan oleh institusi. Motivasi kerja yang semakin besar dari seorang pegawai akan membuat pegawai tersebut bekerja menjadi lebih rajin, memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya agar mencapai target yang telah ditetapkan oleh institusi. Pengembangan motivasi dapat ditinjau dari beberapa dimensi yakni: kebutuhan akan prestasi, yang dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu tanggung jawab yang tinggi, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, keinginan untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Kebutuhan akan kekuasaan yang diukur melalui indikator tingkat rasa menikmati persaingan dan kemenangan, dorongan untuk melakukan keterampilan yang mumpuni, keinginan pegawai mendapatkan posisi menjadi pupuk pemimpin. Kebutuhan akan afiliasi yang diukur melalui indikator, jiwa kesosialan, kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan, dorongan individu dalam membantu teman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja pegawai berhubungan dengan disiplin kerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi pada umumnya mempunyai disiplin kerja yang baik pula. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi akan menjalankan tanggungjawabnya untuk bekerja pada institusi, dimana pegawai tersebut akan datang tepat waktu dalam bekerja dan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Adanya sanksi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai membuat pegawai bekerja dengan tenang dan fokus dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi maksimal.

Dalam suatu instansi pemerintah, kinerja pegawai merupakan permasalahan yang paling banyak dijumpai. Pada umumnya pegawai yang bekerja di instansi pemerintah tidak bekerja secara profesional. Padahal keberlangsungan suatu institusi terletak pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tidak tercapainya tujuan tersebut menggambarkan bahwa kinerja pegawai yang bekerja pada institusi tersebut termasuk rendah.

Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang adalah suatu instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok dalam penyelenggaraan urusan pemerintah

daerah di bidang potensi sumber kesejahteraan sosial, pemberdayaan sosial, pelayanan dan rehabilitasi sosial, perlindungan sosial dan jaminan sosial serta tugas pembantuan, serta tugas-tugas lainnya. Pegawai yang bekerja pada instansi ini bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh instansi terkait. Pegawai pada instansi ini berkedudukan sebagai aparatur negara dengan tugas melayani masyarakat dengan baik, adil dan jujur, sehingga tujuan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dapat terlaksana dengan baik. Dalam menjalankan tugasnya pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang sering kurang maksimal yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan rendahnya disiplin dari setiap karyawan.

Masalah yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang, yaitu terdapat keterlambatan penyelesaian berkas atau surat rekomendasi yang tidak selesai berdasarkan prosedur pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) bahwa pelayanan waktu penyelesaian seperti membuat surat rekomendasi BPJS memerlukan 10 menit dengan penyelesaian 20 menit. Namun didalam pengamatan peneliti penyelesaian satu berkas rekomendasi tidak tercapai sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi kadang kala Kepala Dinas tidak selalu berada di kantor, dalam pengurusan surat rekomendasi tersebut harus ada tercantum tanda tangan Kepala Dinas.

Adapun fenomena yang dapat di lihat pada dinas sosial tersebut adalah bahwa masih adanya pegawai yang tidak menjalankan tata tertib yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut, yaitu pegawai sering menunda pekerjaan dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut dapat diselesaikan di lain waktu, sehingga tugas yang diberikan pimpinan sering tidak tepat waktu. Dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kurang efektif sebab pegawai selalu menerapkan metode-metode yang biasa dan tidak memiliki respon untuk mengambil opsi lain sehingga pekerjaan tersebut sering tidak terselesaikan sebagaimana mestinya.

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi, disiplin dan kinerja dengan judul penelitian Gambaran Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Mathis (2015:114) mengatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dengan alasan tertentu untuk mencapai tujuan yang dilakukan. Robbins (2016:55) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan keinginan melakukan suatu tindakan dengan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi, dimana tindakan tersebut dikondisikan dalam pemenuhan kebutuhan individual.

Mangkunegara (2017:13) menyatakan: bahwa terbentuknya suatu motivasi kerja terjadi karena sikap pegawai dalam menghadapi kondisi kerja pada suatu institusi. Kekuatan yang menggerakkan pegawai untuk bekerja secara terarah dalam mencapai tujuan perusahaan disebabkan oleh adanya motivasi pegawai tersebut. Adanya sikap positif dari pegawai menjadi modal besar dalam pencapaian kinerja pegawai yang maksimal.

Herzberg dalam Hasibuan (2018:94) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan tindakan yang dapat memacu semangat kerja sehingga seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dapat menjadi penyebab menurun atau meningkatnya prestasi pegawai dalam suatu instansi.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2015:234) bahwa “disiplin kerja adalah prosedur yang digunakan untuk mengoreksi pegawai yang tidak mengikuti peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Penegakan disiplin pada suatu instansi dapat dilakukan dengan penetapan sanksi-sanksi terhadap terjadinya pelanggaran aturan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan pekerjaan adanya disiplin pegawai sangat diperlukan, karena tujuan organisasi tidak akan tercapai jika tidak ada penerapan disiplin kerja.

Sutrisno (2016:91) menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yaitu : rasa

kepedulian pegawai yang tinggi terhadap tercapainya tujuan perusahaan, semangat kerja dan inisiatif kerja yang tinggi dari setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, besarnya tanggungjawab dari setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, adanya rasa saling memiliki antara setiap pegawai, serta peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja dari setiap pegawai.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dirumuskan bahwa disiplin merupakan kesanggupan dari setiap PNS untuk menaati setiap kewajiban yang diberikan dan mematuhi segala rangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan, dimana jika terjadi pelanggaran pada peraturan tersebut akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan yang telah ditentukan.

Sutrisno (2016:97) mengatakan bahwa “penerapan disiplin kerja bagi suatu organisasi dapat menjamin pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tata tertib yang ditetapkan, sehingga akan membuat pelaksanaan tugas menjadi lancar. Pelaksanaan tugas yang lancar akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Pegawai yang bekerja pada suasana kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai bekerja menjadi lebih semangat, sehingga proses pelaksanaan pekerjaan pegawai tersebut menjadi lebih cepat. Pelaksanaan pekerjaan dari setiap pegawai yang lebih cepat akan membuat semakin cepat tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja Pegawai

Zainal (2017:138) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian dari seseorang pegawai dalam satu periode tertentu dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi secara terlebih dahulu. Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang dibebankan kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang diperoleh secara legal, sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar hukum dan etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2015:65) “Kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang memberikan kontribusi

terhadap organisasi dalam bentuk hasil kerja yang berkualitas, tingkat kehadiran yang baik ditempat kerja dan sikap kerjasama yang baik dari setiap pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:22) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Dalam hal ini keberhasilan kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seseorang atau kelompok berdasarkan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dimana hasil kerja tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi yang dapat diketahui dengan membandingkan hasil kerja pegawai tersebut dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

1) Motivasi

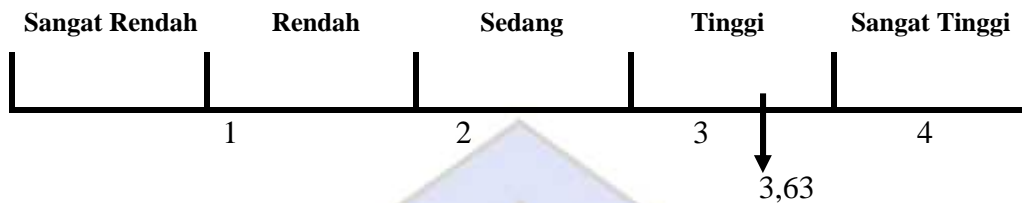
Hasil perhitungan tabulasi data variabel motivasi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang diperoleh nilai skornya sebesar 3,72 dengan standar deviasinya sebesar 0,99. Untuk mengetahui posisi skor motivasi pegawai pada kontinum berikut:



Berdasarkan pembahasan masing-masing item pertanyaan memperlihatkan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang tergolong tinggi dengan skor sebesar 3,72, dan masih dapat ditingkatkan. Nilai indikator motivasi tertinggi adalah dinas memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pegawai dalam bekerja.

2) Disiplin Kerja

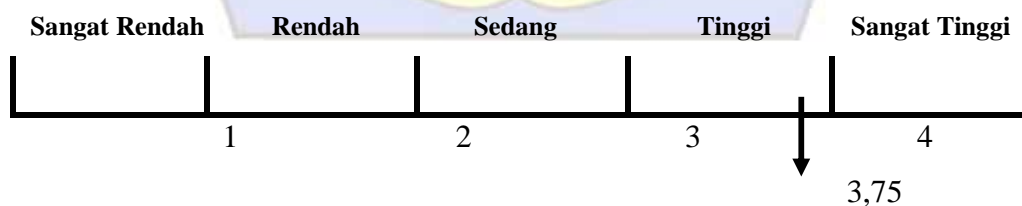
Berdasarkan perhitungan hasil penelitian diperoleh hasil variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang nilai skornya adalah 3,63 dengan standar deviasinya sebesar 1,06. Untuk mengetahui posisi skor disiplin kerja pegawai pada kontinum berikut:



Berdasarkan pembahasan masing-masing item pertanyaan memperlihatkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang tergolong tinggi dengan skor sebesar 3,63. Disiplin kerja dengan indikator nilai yang paling tinggi adalah atasan selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan, sedangkan yang paling rendah adalah pegawai selalu hadir tepat waktu saat bekerja, pegawai tidak pernah absen dari pekerjaannya tanpa alasan, pegawai mematuhi aturan dan peraturan instansi serta sanksi-sanksinya dan atasan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk memberikan saran dan masukan dalam pelaksanaan pekerjaan

3) Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian diperoleh hasil variabel kinerja pegawai nilai skornya adalah 3,75 dengan standar deviasinya sebesar 0,96. Untuk mengetahui posisi skor kinerja pegawai pada kontinum berikut:



Berdasarkan pembahasan masing-masing item pertanyaan memperlihatkan bahwa kinerja pegawai pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang adalah tergolong tinggi dengan skor sebesar 3,75, dan masih dapat ditingkat menjadi sangat tinggi. Nilai indikator kinerja pegawai yang paling tinggi adalah beban tugas yang diberikan dapat dipertanggung jawabkan pegawai

sesuai bidangnya, sedangkan paling rendah terdapat pada indikator pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.

b. Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang dilakukan dengan uji regresi linier berganda seperti pada Tabel 1.

Tabel 1.
Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.094 | 5.295 | | .962 | .346 |
| | Motivasi | .783 | .157 | .660 | 4.970 | .000 |
| | Disiplin_kerja | .181 | .081 | .297 | 2.240 | .036 |

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Rumus umum persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, sehingga dapat dituliskan persamaan regresi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah $Y = 5,094 + 0,783 X_1 + 0,181 X_2 + e$, yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Koefisien b_0 sebesar 5,094.
- Koefisien b_1 (motivasi kerja) sebesar 0,783, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien b_2 (disiplin kerja) sebesar 0,181, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan uji t dengan hasil sebagai berikut :

- Pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar $4,970 > t\text{-tabel} (2,074)$ dimana signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar $2,240 > t\text{-tabel} (2,074)$ dimana signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan uji F dengan nilai F-hitung sebesar $40,370 > F\text{-hitung} (3,35)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang.

Untuk hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji determinasi seperti pada Tabel 2:

Tabel 2.
Uji Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .889 ^a | .790 | .771 | 4.10867 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi sebesar 0,771. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 77,10 %.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang dengan nilai t-hitung ($4,970 > t\text{-tabel} (2,074)$). Artinya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh variabel motivasi kerja yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, maka perlu dilakukan peningkatan motivasi kerja pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang yang dapat dilakukan dengan meningkatkan pemberian tunjangan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Adanya pemberian pemberian tunjangan yang lebih besar dan penghargaan kepada

pegawai yang berprestasi akan semakin meningkatkan motivasi pegawai untuk mendapatkannya.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang nilai t-hitung (2,240) > t-tabel (2,074). Artinya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja terutama dilaksanakan dengan pemberian sanksi terhadap pegawai yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Penerapan sanksi yang tepat akan membuat pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini akan membuat pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai dapat diselesaikan tepat waktu. Pencapaian hasil kerja tersebut akan semakin meningkatkan kinerja setiap pegawai.

c. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang

Untuk mengetahui pengaruh serempak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diketahui dari uji F. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 40,370 > 3,34. Hal ini menunjukkan dengan motivasi pegawai yang tinggi didukung disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai dapat membuat pegawai bekerja menjadi lebih semangat untuk mengejar tunjangan dan penghargaan dari instansi. Pencapaian kinerja pegawai akan baik dengan adanya disiplin yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja.

SIMPULAN

1. Motivasi pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang tergolong tinggi dengan skor sebesar 3,72
2. Disiplin kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang tergolong tinggi dengan skor sebesar 3,63.
3. Secara parsial dan simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. 2017. *Analisa Kinerja Keuangan*. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Erlangga, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Mahasiswa. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai; Ramly, Mansyur; Muthis, Thoby, dan Arafah, Willy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 3. Rajawali Press, Jakarta.

