

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya

Nuri Masruroh¹, Rita Tri Yusnita², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: nurimasruroh345@gmail.com¹

Article History:

Received: 19 Agustus 2022

Revised: 28 Agustus 2022

Accepted: 29 Agustus 2022

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Performance

Abstract: This research is conducted by the objective to know the effects of motivation and work discipline on the work of performance government employees on the Village in Tamansari District Tasikmalaya City. The method used in this study is a quantitative approach with the causality method. Data collection techniques were obtained directly questionnaires distributed to 45 respondents who were government employees on the Village in Tamansari District Tasikmalaya City. the data analysis tool used in this study is path analysis. Based on the results of the study it can be seen that: (1) There is an influence of motivation on work discipline government employees on the Village in Tamansari District Tasikmalaya City positively and significantly. (2) There is an influence of motivation on the work performance government employees on the Village in Tamansari District Tasikmalaya City positively and significantly. (3) There is an influence of discipline on the work performance government employees on the Village in Tamansari District Tasikmalaya City positively but not significantly (4) There is an influence of motivation on work discipline on the work of performance government employees on the Village in Tamansari District Tasikmalaya City positively and significantly. (5) There is no influence and it is not significant motivation towards work performance through work discipline government employees on the Village in Tamansari District Tasikmalaya City.

PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS. Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang penting dalam menilai para pegawai, tujuannya agar para pegawai dapat meningkatkan nilai prestasi kerjanya (Hartati, 2020:86).

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahan.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dengan motivasi pegawai diharapkan mampu menjadi daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja pegawai, agar mereka mau bekerjasama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Tanpa adanya motivasi pegawai, akan sulit bagi organisasi untuk mengarahkan seluruh pegawainya secara bersama-sama.

Dimana disiplin kerja merupakan sikap pegawai dalam mematuhi aturan yang nantinya diharapkan kebiasaan menaati aturan yang berlaku. Hal ini merupakan harapan seluruh organisasi guna memiliki pegawai yang dapat bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Setiap organisasi selalu berusaha agar menekankan kepada seluruh pegawainya untuk tetap selalu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi dan disiplin yang diharapkan mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang akan mencerminkan sejauhmana para pegawai dapat prestasi kerja di dalam organisasinya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Menurut Mahmudah (2019:17) Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut J. Raviato Putra (Suryani, N. L, 2020:145-146): Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (Dewi dan Harjoyo, 2019:77) menyatakan bahwa: Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Menurut Sugiyono (2019:16-17): Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Menurut Sugiyono (2016:35): Metode kausalitas adalah hubungan sebab dan akibat yang mana variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Setelah peneliti memperoleh data yang diperlukan maka data tersebut akan dianalisis dan diinterpretasikan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang diukur. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel valid. Hal ini disimpulkan dengan melihat semua variabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa semua pernyataan layak untuk diteliti.

Berikut ini menunjukkan hasil Uji Validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel X ₁ (Motivasi)				
Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,761	>	0,294	Valid
X _{1.2}	0,763	>	0,294	Valid
X _{1.3}	0,655	>	0,294	Valid
X _{1.4}	0,589	>	0,294	Valid
X _{1.5}	0,480	>	0,294	Valid
X _{1.6}	0,434	>	0,294	Valid
X _{1.7}	0,638	>	0,294	Valid
X _{1.8}	0,617	>	0,294	Valid
X _{1.9}	0,534	>	0,294	Valid
X _{1.10}	0,402	>	0,294	Valid
Variabel X ₂ (Disiplin Kerja)				
Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,452	>	0,294	Valid
X _{2.2}	0,549	>	0,294	Valid
X _{2.3}	0,765	>	0,294	Valid
X _{2.4}	0,654	>	0,294	Valid
X _{2.5}	0,675	>	0,294	Valid
X _{2.6}	0,616	>	0,294	Valid
X _{2.7}	0,561	>	0,294	Valid
X _{2.8}	0,425	>	0,294	Valid
Variabel Y (Prestasi Kerja)				
Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,601	>	0,294	Valid
Y.2	0,727	>	0,294	Valid
Y.3	0,801	>	0,294	Valid
Y.4	0,631	>	0,294	Valid
Y.5	0,548	>	0,294	Valid
Y.6	0,397	>	0,294	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini juga menunjukkan sejauhmana instrumen penelitian itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,06. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini karena terlihat hasil nilai *cronbach alpha* > 0,06.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach Alpha* Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	10

Pada Tabel 2 dapat diketahui hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,796. Jika dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitasnya 0,60 maka nilai $0,796 > 0,60$. Artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach Alpha* Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	8

Pada Tabel 3 dapat diketahui hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,735. Jika dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitasnya 0,60 maka nilai $0,735 > 0,60$. Artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach Alpha* Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,661	6

Pada Tabel 4 dapat diketahui hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,661. Jika dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitasnya 0,60 maka nilai $0,661 > 0,60$. Artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja PNS Pada Kelurahan Di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,326. sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,106 atau sebesar 10,6%. Dapat dikatakan motivasi memiliki tingkat hubungan moderat dengan disiplin kerja.

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis antara motivasi (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , diperoleh t_{hitung} sebesar 2,261 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, atau dapat dilihat dari nilai sig 0,029 yang ternyata lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penentu bagi instansi untuk dapat meningkatkan disiplin kerja PNS Kelurahan di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja PNS Pada Kelurahan Di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 diperlihatkan oleh koefisien beta sebesar 0,394. Dapat dikatakan motivasi memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan prestasi

kerja. Oleh karena itu prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi sebesar $[(0,394)^2 \times 100\%]$ atau sebesar 15,524%.

Dapat dilihat dari nilai sig 0,010 yang ternyata lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penentu bagi instansi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja PNS Kelurahan di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja PNS Pada Kelurahan Di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 diperlihatkan oleh koefisien beta sebesar 0,118. Dapat dikatakan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan prestasi kerja. Oleh karena itu prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar $[(0,118)^2 \times 100\%]$ atau sebesar 1,392%.

Dapat dilihat dari nilai sig 0,422 yang ternyata lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum menjadi faktor penentu bagi instansi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja PNS karena disiplin kerja kurang ditonjolkan melainkan perilaku kerja-lah yang lebih ditonjolkan dan faktor lain misalnya SKP (sasaran kinerja pegawai) atau kewajiban PNS yang selalu diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja PNS Pada Kelurahan di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya

Untuk melihat tingkat signifikan dari besar pengaruh tersebut, dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 5,243 dengan kriteria penolakan H_0 , dengan mengambil taraf signifikan α sebesar 5% maka dari tabel distribusi sebesar sig F yaitu 0,009 yang ternyata lebih kecil dari α 0,05 (lampiran5, halaman 127). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor penentu bagi instansi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja PNS Kelurahan di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja PNS Pada Kelurahan Di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikan pengaruh tidak langsung dari Motivasi terhadap Prestasi Kerja melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kelurahan Di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya, dilakukan Uji Sobel (lampiran 6, halaman 128). hasil perhitungan uji sobel didapatkan nilai Z sebesar 0,83844577 lebih kecil dari 1,96 dengan tingkat signifikan 5% maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi melalui disiplin kerja terhadap prestasi kerja bersifat positif tetapi tidak signifikan. Artinya, penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin tidak mampu memediasi hubungan atau pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karena disiplin kerja kurang ditonjolkan di lingkungan kelurahan dikecamatan tetapi perilaku kerja lebih menonjol karena setiap SKP yang ditugaskan kepada PNS dapat terlaksana dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja PNS pada Kelurahan di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya secara positif dan signifikan.
2. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja PNS pada Kelurahan di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya secara positif dan signifikan.
3. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja PNS pada Kelurahan di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya secara positif tetapi tidak signifikan.
4. Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja PNS pada Kelurahan di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya secara positif dan signifikan.
5. Tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja PNS Pada Kelurahan Di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dewi, D. P dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Febriani, D dan Prayekti. 2021. *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan: Vol. 9, No. 2. P-ISSN: 2337-7860, E-ISSN: 2721-169X. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/483/618> diakses pada Juni 2021
- Hardiyansyah. 2018. *Kualitas Pelayanan Publik (edisi Revisi)*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Hartati. 2020. *Gender Dalam Birokrasi Pemerintah*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Hinaya. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada AJB Bumiputera 1912 Masamba*. Jemma (Jurnal Of Economic, Management and Accounting: Vol. 01, No. 02. P-ISSN: 2615-1871, E-ISSN: 2615-5850. Universitas Andi Djema.
- <http://www.ojs.unanda.ac.id/ndex.php/jemma/article/view/88/72> diakses pada September 2018.
- Kristanti, D. Dan Pangastuti, R. L. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.