

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BANGLI**

**Oleh:
Ni Luh Dasning**

ABSTRAKSI

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Kedua faktor tersebut mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli? Sementara tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli.

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber datanya meliputi data primer dan data sekunder.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi, yaitu penelitian yang melihat pengaruh antarvariabel. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli. Pengumpulan data dalam penelitian diantaranya melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), Uji t dan Uji F.

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda didapat persamaan $Y = -1,725 + 0,442X_1 + 0,764X_2$, memberikan informasi bahwa : $a = -1.725$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja (konstan) maka skor kinerja pegawai adalah sebesar rata-rata -1,725. $b_1 = 0,442$, artinya apabila disiplin kerja (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya skor motivasi kerja (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai (Y) sebesar rata-rata 0,442. $b_2 = 0,764$, artinya apabila motivasi kerja (X_1) dianggap konstan maka meningkatnya skor disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai (Y) sebesar rata-rata 0,765. Berdasarkan analisis koefisien determinasi terlihat bahwa nilai R^2 adalah 55%. Ini berarti variasi hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 55% sedangkan sisanya 45, ditentukan oleh variabel lain di luar motivasi kerja dan disiplin kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji t diperoleh t_1 hitung adalah 2,209 dan t_2 hitung adalah 3,508 lebih besar dari t tabel sebesar 1,684, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F diperoleh F hitung adalah 25,077 lebih besar dari F tabel sebesar 3,232 ini berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan

nyata (signifikan) antara Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Kenerja Pegawai Negeri Sipil.

ABSTRACT

Employee performance is influenced by various factors including work motivation and work discipline. Both of these factors have an important role in improving employee performance. The formulation of the problem in this study is how is the influence of work discipline and work motivation partially and simultaneously on the performance of employees of the Ministry of Religion Office in Bangli Regency? While the aim of the research to be achieved is to determine the effect of Work Discipline and work motivation partially and simultaneously on the performance of employees of the Ministry of Religion Office in Bangli Regency. The type of data used in the research conducted at the Office of the Ministry of Religion of Bangli Regency consists of qualitative and quantitative data, while the data sources include primary data and secondary data. This research is a type of explanatory research, namely research that looks at the influence between variables. Respondents in this study were 44 people, all employees who worked in the Ministry of Religion Office in Bangli Regency. Collecting data in the study included observation, interviews and questionnaires. Data analysis technique uses multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination (R^2), t test and F test. Based on the results of the analysis of Multiple Linear Regression obtained equation $Y = -1,725 + 0,442X_1 + 0,764X_2$, giving information that: $a = -1,725$, meaning that if there is no attention to work motivation and work discipline (constant) then the employee performance score is equal to average average -1,725. $b_1 = 0442$, meaning that if work discipline (X_2) is considered constant, the increase in work motivation score (X_1) of one unit will be followed by an increase in employee performance score (Y) of an average of 0.442. $b_2 = 0.764$, meaning that if work motivation (X_1) is considered constant then the increase in work discipline score (X_2) of one unit will be followed by an increase in employee performance score (Y) of an average of 0.765. Based on the analysis of determination analysis shows that the R^2 value is 55 %. This means that the variation of the relationship between work motivation and work discipline simultaneously on employee performance is 55% while the remaining 45, is determined by other variables outside work motivation and work discipline that were not discussed in this study. The results of the t test obtained t_1 is 2,209 and t_2 count is 3.508 greater than t table of 1.684, meaning that there is indeed a positive and real (significant) influence between work motivation and work

discipline partially on employee performance. F test results obtained F calculated is 25.077 greater than F table for 3,232 means that there is indeed a positive and real (significant) influence between work discipline and work motivation simultaneously on the performance of employees of the Ministry of Religion Office in Bangli Regency. Keywords: Work Discipline, Motivation of Civil Servants Working Performance.

PENDAHULUAN

Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai negeri sipil pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai negeri sipil untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai negeri sipil mencapai kinerja yang terbaik. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai negeri Sipil dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya.

Dengan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil akan meningkatkan kinerja kantor. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Untuk mendapatkan Kinerja Pegawai Negeri sipil sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai

tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai negeri sipil, agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target organisasi.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai negeri sipil bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai negeri sipil, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai negeri sipil akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai negeri sipil tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila pegawai negeri sipil memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh Pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor,

menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai negeri sipil yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli merupakan salah satu kantor daerah dari Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Bali. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli merupakan instansi pemerintah yang bekerja di bidang keagamaan untuk pelayanan masyarakat dan semua guru agama mendidik mahasiswa.

Dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan jasa masyarakat, Kantor Kementerian Agama Kabupaten bangli mendirikan kantor cabang yang bernama Kantor Urusan Agama (KUA) untuk melaksanakan acara pernikahan bagi yang beragama Islam. Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten bangli merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan Visi dan Misi, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli karena dengan semua pegawai negeri sipil, kegiatan instansi dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu para pegawai negeri sipil dituntut untuk mengikuti semua peraturan yang ada, bekerja secara disiplin, dan bekerja giat untuk mendapatkan target yang sudah ditentukan disetiap awal tahun. Kantor Kementerian Agama Kabupaten bangli membuat beberapa kebijaksanaan yang harus diikuti seluruh pegawai Negeri Sipil kantor yaitu seperti upacara dipagi hari setiap hari senin, jadwal absensi yang ketat dengan absensi tulis tangan dan sidik jari, jam masuk jam 07.30 am, dan diharapkan pegawai negeri sipil tidak menyepelkan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila pegawai negeri sipil melanggar semua kebijaksanaan yang sudah

ditetapkan pemerintah, maka akan ada konsekuensi yang harus diterima oleh pegawai negeri sipil yang melanggar. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli dalam aktivitasnya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli, jalan Brigjen Ngurah Rai No 78 Bangli. Objek dari penelitian ini adalah disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Kementerian agama Kabupaten bangle. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (1) variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan memengaruhi variabel lain, dan (2) variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli, jalan Brigjen Ngurah Rai No 78 Bangli. Objek dari penelitian ini adalah disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Kementerian agama Kabupaten bangli. Variabel

penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (1) variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan memengaruhi variabel lain, dan (2) variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan : Data Kuantitatif Adalah data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung seperti jumlah pegawai. Data Kualitatif Adalah data-data yang tidak berbentuk angka-angka tetapi berupa keterangan-keterangan dan tidak dapat diukur, sebagai contoh misalnya: struktur organisasi, dan sejarah berdirinya Kantor.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel dependen kinerja pegawai negeri sipil (Y) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS Version 22.00 For Windows dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.725	2.886		-.598
	Motivasi	.442	.200	.312	2.209
	Displin	.764	.218	.495	3.508

a. Dependent Variable: Kinerja

$$a = -1,725$$

$$b1 = 0,442$$

$$b2 = 0,764$$

Berdasarkan nilai a, b1 dan b2 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah $Y = -1,725 + 0,442X1 + 0,764X2$, memberikan informasi bahwa :

- 1) $a = -1,725$, Jika tidak ada motivasi dan disiplin dan disiplin kerja maka kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungna kementerian Agama Kabupaten Bangli turun sebesar 1-,725
- 2) $b1 = 0,442$, jika disiplin kerja dianggap konstan maka motivasi meningkatnya 0,442.
- 3) $b2 = 0,764$, artinya apabila motivasi kerja (X1) dianggap konstan maka skor disiplin kerja (X2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai (Y) sebesar rata-rata 0,764.

Kesimpulan

Berdasarkan diperoleh persamaan garis regresi linier berganda $-1,725 + 0,442X_1 + 0,764X_2$, memberikan informasi bahwa : $a = -1,725$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja (konstan) maka skor kinerja pegawai adalah sebesar rata-rata $-1,725$. $b_1 = 0,442$, artinya apabila disiplin kerja (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya skor motivasi kerja (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai (Y) sebesar rata-rata $0,442$. $b_2 = 0,764$, artinya apabila motivasi kerja (X_1) dianggap konstan maka meningkatnya skor disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai negeri sipil (Y) sebesar rata-rata $0,764$. Dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, atau dengan kata lain kinerja pegawai negeri sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli. dipengaruhi secara serempak oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, dimana pengaruh motivasi kerja lebih besar terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi adalah 55% berarti variasi hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil adalah sebesar 55% sedangkan sisanya 45% ditentukan oleh

variabel lain di luar motivasi kerja dan disiplin kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji t diperoleh t_1 hitung adalah 2,209 dan t_2 hitung adalah 3,508 > t tabel sebesar 1,684, Daerah Penerimaan berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hasil uji F diperoleh F hitung adalah 25,077 > F tabel sebesar 3,232 ini berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai negeri sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli.

Saran

Untuk memperoleh kinerja yang maksimal, pimpinan sebaiknya selalu memotivasi Pegawai negeri sipil untuk berani mengambil dan melaksanakan tugas yang lebih menantang, semua pegawai negeri sipil agar ikut andil dalam memberikan kontribusi di setiap kegiatan di kantor, dan kuantitas kerja agar lebih ditingkatkan.

REFERENSI

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Algifari. 2007. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta : BPF UGM.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : BPF Universitas Gajah Mada.
- Chadwick, Bruce A. 1991. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (terjemahan), Sulistia ML., Semarang : IKIP Press.
- Crimson, Sitanggang. 2005. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalial Edisi Keenam*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, 2006. *Organisasi : Proses Struktur Perilaku. Edisi Tujuh, Jilid I*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosolakarya Offset.

- _____ 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Napitupulu. 2011. *Pengaruh Disiplin dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Robbins, P Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida, S.E. dan Dewi Sartika, S.S*. Jakarta : Erlangga.
- _____ 2006. *Perilaku Organisasi : Edisi kesepuluh*. Jakarta : PT Indeks.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineke Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta.
- Supranto,J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi 6*. Jakarta : Erlangga.
- Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, EKOBIS, Vol 7. No 2, Hal. 197-209*.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2000. *Manajemen Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama*. Jakarta : Prenada Media.
- Winarno, Surakhmad. 1990.*Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung : Tarsito.

