

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Isdaryanto<sup>1</sup>, Suharto<sup>2</sup>, Bambang Suhada<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Indonesia  
E-mail: [isdaryanto25@gmail.com](mailto:isdaryanto25@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### Abstrak

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas pelayanan di suatu Lembaga, kinerja pegawai yang berkualitas akan membuat Lembaga memiliki kredibilitas yang baik pula di masyarakat. Sedangkan, rendahnya kualitas kinerja suatu Lembaga akan membuat Lembaga itu memiliki citra yang kurang baik di masyarakat. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak factor baik eksternal maupun internal. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Angket digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 yaitu angket disiplin kerja, angket motivasi kerja dan angket kinerja pegawai yang diisi oleh 47 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 dan motivasi kerja sebesar 0,036. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga diperlukan adanya pemberian motivasi kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu perlu adanya pendisiplinan pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat untuk menciptakan kinerja yang baik.

**Kata Kunci:** *disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja pegawai*

### PENDAHULUAN

Manusia memiliki peranan yang penting dalam sebuah Lembaga yang bertugas untuk melaksanakan tugas dan mendorong agar Lembaga tersebut bisa berkembang dengan optimal (Maryani et al., 2021; Razak et al., 2018). Hal ini juga menjadikan manusia sebagai penentu kemajuan dan kemunduran suatu Lembaga, Karena sehebat perencanaan dan sebesar apapun suatu lembaga, semua tidak ada artinya tanpa manusia yang menjadi pennggerak dan pelaksana intervensi tersebut untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu Lembaga. Selain itu, sumber daya manusia juga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas lembaga (Hersona & Sidharta, 2017; Maryani et al., 2021). Sumber daya manusia yang berkualitas akan menuntut pimpinan untuk mencari cara terbaik untuk memberdayakan setiap orang yang ada di dalam lembaga sehingga visi dari Lembaga tersebut bisa tercapai. Dalam upaya mencapai visi dari Lembaga, akan banyak ditemui permasalahan bukan hanya pada bahan pekerjaan dan lingkungan kerja, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang mengelola factor lain pada pekerjaan tersebut (Sitopu et al., 2021). Manusia sebagai sumber daya yang ada dalam Lembaga memiliki peran yang penting untuk menggerakkan Lembaga tersebut, teknologi tidak akan ada artinya jika manusia yang menggunakannya tidak berkompeten ataupun memiliki kinerja yang berkualitas. Kinerja pegawai tidak akan bisa berjalan optimal jika hanya mengandalkan teknologi tanpa adanya motivasi ataupun aspek lain yang mendukung pada diri manusia tersebut. Hal penting yang harus digarisbawahi bahwa individu yang terampil, berkompeten dan cekatan serta bertanggung jawab merupakan hal utama untuk memajukan Lembaga (Sitopu et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa manusia harus memiliki kualitas yang baik dalam bekerja agar capaian akhirnya dalam bekerja memuaskan agar tujuan Lembaga yang menaunginya dapat tercapai. Keberhasilan Lembaga dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, sehingga hal ini akan membuat Lembaga tersebut berusaha mencari cara agar tujuan Lembaga tercapai. Pada dasarnya kinerja meliputi hal yang dikerjakan ataupun tidak dikerjakan oleh pegawai. Kinerja

pegawai merujuk pada apa dan seberapa besar yang mereka lakukan mempengaruhi kontribusi mereka pada lembaga termasuk kuantitas output, kualitas output, periode output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Nurun Nabi & Dip TM, 2017). Salah satu penyebab pegawai dan lembaga berhasil dalam kinerjanya adalah karena pegawai dan Lembaga tersebut memiliki motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang jelas dalam mengembangkan kemampuan dan kesempatan kerja (Suharto & Nusantoro, 2018). Motivasi merupakan hal yang mengarah pada ketertarikan individu terhadap lembaga. Ketertarikan tersebut akan menggerakkan individu bertindak untuk mencapai tujuannya. Hal yang mempengaruhi motivasi pegawai adalah ketertarikan, penghasilan yang menjanjikan lingkungan kerja yang menyenangkan. Motivasi akan menstimulasi pegawai untuk lebih banyak menggerakkan tenaga dan pikirannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi, maka akan timbul kepuasan dan kelancaran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam bekerja individu diharapkan mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar yang ditentukan. Kinerja pegawai adalah kualitas dari ketercapaian pegawai dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang dilihat dari indikator kualitas dan kuantitas kerja serta ketepatan waktu. Kualitas kerja dilihat dari ketercapaian berdasarkan kesesuaian dan kesiapan pegawai. Kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target dalam jangka waktu tertentu. Ketepatan waktu adalah ketepatan menyelesaikan suatu pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan penjabaran yang dijelaskan penulis ingin menggali apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja seseorang terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk melihat pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah. Teknik pengambilan sampel menggunakan pengambilan sampel jenuh dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner/angket yang terdiri dari kuisioner motivasi kerja, kuisioner disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data yang didapatkan dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat masing-masing pengaruh variabel terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan beberapa uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas semua asumsi itu telah terpenuhi sehingga dapat dilakukan uji regresi berganda. Berikut penjelasan hasil uji klasik:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

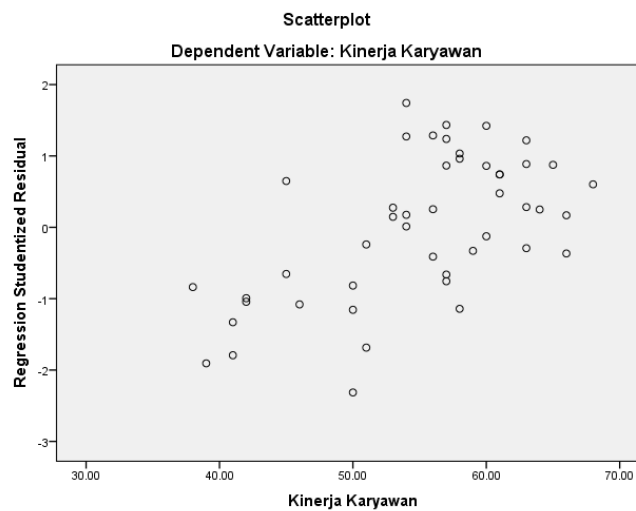
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.947	1.056	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0.947	1.056	Bebas Multikolinieritas

**Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) masing-masing memiliki nilai VIF < 10 yaitu 1.056 sehingga data hasil penelitian dapat dikatakan bebas multikolinearitas.

Gambar 1

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil scatter plot pada gambar di bawah juga menunjukkan titik titik menyebar pada sumbu X dan Y di sekitar serta tidak membentuk pola tertentu sehingga bebas masalah heteroskedastisitas.

Uji linieritas antara variable bebas disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja menghasilkan output berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig Linierity	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.000	Linier
Motivasi Kerja (X2)	0.013	Linier

**Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) masing-masing memiliki nilai sig <0.05 yang menunjukkan asumsi linieritas terpenuhi.

Berdasarkan data yang didapatkan maka dilakukan analisis menggunakan uji regresi linear berganda. Adapun hasil analisis dijelaskan dalam table sebagai berikut;

**Tabel 2 Hasil Uji Hipotesisi**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	9.976	5.822			
Disiplin Kerja (X1)	0.752	0.077	0.794	9.788	0.000
Motivasi Kerja (X2)	0.141	0.065	0.176	2.165	0.036

Persamaan regresi yang dihasilkan pada analisis di atas adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Sehingga didapat  $Y = 9.976 + 0.752 X_1 + 0.141 X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa 5.731 merupakan nilai konstanta dari a, artinya jika seluruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol, maka variabel kinerja pegawai bernilai 9.976. Nilai b1 sebesar 0.752 merupakan koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila tingkat disiplin kerja pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja. Kemudian didapat juga nilai b2 sebesar 0.141 yang berarti koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga ikut meningkat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah. Beberapa penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka kinerja pegawai pun akan meningkat (Harahap & Tirtayasa, 2020; Jessica, 2019; Sembiring et al., 2021). Motivasi pegawai yang tinggi akan membantu pegawai untuk bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan (Al-Musadieq et al., 2018; Çetin & Aşkun, 2019). Ketika motivasi pegawai sedang tinggi maka niasa ia akan mengerjakan tugas dengan fokus dan teliti, sehingga capaian kinerja juga menjadi lebih baik lagi. Akan tetapi jika motivasi pegawai sudah rendah maka akan membuat pegawai juga malas mengerjakan tugas mereka, sehingga kinerjanya pun tidak bisa diharapkan.

Pemberian motivasi sebagai mata rantai yang akan membuat individu berkeinginan, menimbulkan tindakan sampai dengan Untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan Begitu pula dengan disiplin bekerja, ketika individu memiliki disiplin yang tinggi maka kinerja seseorang pun akan ikut tinggi (Farisi & Fani, 2019; Nurjaya et al., 2021). Disiplin kerja yang dibarengi dengan kepemimpinan atasan yang tegas akan membantu pegawai untuk selalu datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mengikuti aturan-aturan yang berlaku di Lembaga tersebut (Kalsoom et al., 2018; Shafique et al., 2018; H. Wang & Guan, 2018). Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya memiliki tujuan dan standar yang tinggi terhadap pekerjaan hal tersebut juga dapat membuatnya termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Karena jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan ia akan merasa kurang puas dan cenderung akan berambisi untuk bekerja lebih baik. karena disiplin berasal dari dalam diri individu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi segala SOP dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Mengingat pentingnya kinerja pegawai baik bagi Lembaga maupun pegawai, sudah sepantasnya pihak tata usaha dan kepegawaian memberikan motivasi kerja dan menerapkan disiplin kerja yang baik kepada pegawainya (Solichin, 2020). Karena dengan memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja yang baik kepada pegawai tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut (Vanessa et al., 2019; B. Wang et al., 2021). Dengan kinerja pegawai yang tinggi tentunya akan menciptakan produktivitas yang tinggi bagi Lembaga yang bersangkutan. Selain pemberian SOP yang jelas dalam pekerjaan, pemberian teladan bagi pimpinan pun sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pempin yang tegas, memberikan contoh yang baik bagi pegawai akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah dengan pengaruh positif menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi berdampak baik pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di badan kepegawain Lampung Tengah memiliki disiplin dan motivasi kerja yang tinggi sehingga harapannya diperlukan perhatian pimpinan untuk meningkatkan semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja demi tujuan lembaga. Selain itu, perlu ditingkatkan disiplin kerja pegawai agar tujuan lembaga dapat tercapai bisa dengan pembuatan kebijakan dan SOP kerja yang jelas agar setiap pegawai dapat mematahinya. Penyediaan lingkungan kerja yang menyenangkan bisa menjadi salah satu bentuk usaha untuk meningkatkan motivasi pegawai

sehingga perlu adanya evaluasi dalam rapat rutin bulanan agar pegawai bisa menyampaikan apa aspirasinya

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Musadieg, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). *The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance*. Journal of Management Development.
- Bakti, R., & Hartono, S. (2022). *The Influence of Transformational Leadership and work Discipline on the Work Performance of Education Service Employees*. *Multicultural Education*, 8(01), 109–125.
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2019). *The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation*. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. *International Conference on Global Education*, 69–81.
- Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtias, D. (2014). *The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency*. *The Indonesian Accounting Review*, 4(2), 97–106.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). *Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees'performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Jessica, C. (2019). *The effect of motivation on employee performance at pt erna djuliawati*. Universitas Pelita Harapan.
- Kalsoom, Z., Khan, M. A., & Zubair, D. S. S. (2018). *Impact of transactional leadership and transformational leadership on employee performance: A case of FMCG industry of Pakistan*. *Industrial Engineering Letters*, 8(3), 23–30.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). *The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Nugroho, R. E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341–354.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184.
- Nurun Nabi, I. M., & Dip TM, H. A. A. (2017). *Impact of motivation on employee performances: a case study of Karmasangsthan bank Limited, Bangladesh*. *Arabian J Bus Manag Review*, 7(293), 2.
- Pang, K., & Lu, C.-S. (2018). *Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan*. *Maritime Business Review*.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar*. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Sara, R. N., Suhada, B., & Suharto, S. (2021). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Pada Pt Permodalan*

- Nasional Madani (Pnm) Persero Cabang Lampung*. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 2(1), 291–303.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204–214.
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Singh, R. K. (2013). *A literature review on motivation*. *Global Business Perspectives*, 1(4), 471–487.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Shafique, I., N Kalyar, M., & Ahmad, B. (2018). *The nexus of ethical leadership, job performance, and turnover intention: The mediating role of job satisfaction*. *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS*, 16(1), 71–87.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Solichin, E. (2020). *The Influence Of Work Motivation, Work Discipline On Employee Performance (Case Study At Merangin Regency Settlement Area Office Employees)*. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(5), 769–774.
- Suharto, S., & Nusantoro, J. (2018). *The relationship among managerial capability, organizational citizenship behavior, and employee performance: Mediation effects of organizational culture*. *Journal of Community Research and Service*, 2(1), 168–175.
- Suradilaga, N., Mazni, A., & Suhada, B. (2021). *Pengaruh Kinerja Personil Polri Dan Motivasi Kerja Terhadap Tindak Pencegahan Pencurian Kendaraan Ber Motor Di Unit Patroli Sat Samapta Polres Kota Metro–Lampung*. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 2(2), 68–73.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Vanesa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia*. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 37–45.
- Vivin, W. (2017). *Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan Sdn Larangan Badung 2 Kecamatan Palengaan Kabupaten Pamekasan*. Universitas Madura.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). *Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective*. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.
- Wang, H., & Guan, B. (2018). *The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance*. *Frontiers in Psychology*, 9, 357.