

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG

Alvian Danu Erliawan
Universitas Negeri Surabaya
Email: alvian18073@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of motivation on employee performance through work discipline at the Jombang Regency Government. The object of this research is the Government of Jombang Regency which is located at Jalan KH. Wahid Hasyim No.137, Kepanjen, Kec. Jombang, Jombang Regency, East Java. This type of research uses associative research, with a total sample of 44 respondents who are employees at the Jombang Regency Government office. The sampling technique used is purposive sampling. The data collection technique used is a questionnaire. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale of 1-5 (from strongly disagree-strongly agree). Data Analysis Techniques Using Partial Least Square Structural Equation Model (SEM-PLS) to test the three hypotheses contained in this study. This study shows that (1) motivation has a positive but not significant effect on employee performance, and (2) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and (3) motivation has a positive but not significant effect on work discipline.

Keywords: *Employee performance, Motivation, Work discipline.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Pemerintah Kabupaten Jombang. Objek penelitian ini adalah Pemerintah Kabupaten Jombang yang beralamat di Jalan KH. Wahid Hasyim No.137, Kepanjen, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Pemerintah Kabupaten Jombang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala likert 1-5 (dari sangat tidak setuju-sangat setuju). Teknik Analisis Data Menggunakan Partial Least Square Structural Equation Model (SEM-PLS) untuk menguji ketiga hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. .

Kata kunci: *Kinerja pegawai, Motivasi, Disiplin kerja.*

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan per-ekonomian, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah komponen yang penting dalam sebuah organisasi, bisa dibilang Sumber Daya Manusia tidak dapat dipisahkan dari kegiatan atau pekerjaan suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Setiap organisasi di pemerintahan dan perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana cara mengelolanya dengan baik. Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa individu yang menjadi beberapa kelompok dan bekerjasama untuk kemajuan organisasinya. Organisasi dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu bersaing dan memiliki kualitas dalam bekerja. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusianya. Peranan sumber daya

manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Pada awal tahun 2020 di berbagai negara sedang dilanda wabah virus yang di sebut dengan Covid-19. Wabah virus Covid-19 sudah berlangsung hampir sekitar dua tahun lamanya yang telah memberikan efek salah satunya terjadi pada per-ekonomian/pekerjaan. Efek yang terjadi pada dunia kerja menyebabkan terciptanya peraturan baru yaitu tentang protokol kesehatan (prokes) untuk para pekerja. Protokol kesehatan adalah peraturan yang dikeluarkan Kementerian Kesehatan (Kemenkes) yang wajib dan harus ditaati oleh seluruh masyarakat Indonesia untuk meminimalisir tersebarnya atau terkena virus Covid-19, beberapa peraturan yang diberlakukan seperti wajib memakai masker saat keluar rumah, sering mencuci tangan untuk menjaga kebersihan, dan untuk beberapa organisasi atau perusahaan diwajibkan melakukan *Work From Home (WFH)* atau bekerja dari rumah kepada para karyawannya serta beberapa peraturan lainnya untuk mengurangi resiko tertularnya virus Covid-19 seperti yang diterapkan di kantor Pemerintah Kabupaten Jombang.

Pemerintah Kabupaten Jombang merupakan sebuah lembaga institusi pemerintah yang terletak di Jalan KH. Wahid Hasyim Nomer 137, Kepanjen, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Pemerintah daerah setingkat Kabupaten dipimpin oleh seseorang yang disebut dengan Bupati, dalam menjalankan tugasnya Bupati didampingi oleh seorang Wakil Bupati serta dibantu oleh para pegawai yang bekerja sebagai satu tim. Dalam kantor Pemerintah Kabupaten Jombang memiliki banyak divisi yang dimana setiap divisi memiliki peran ataupun tanggung jawab yang berbeda-beda dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Pemerintah Kabupaten Jombang juga memiliki sebuah Visi yaitu “Bersama Mewujudkan Jombang Yang Berkarakter Dan Berdaya Saing” serta Misi yang digunakan sebagai pedoman dalam bekerja.

Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan, diperlukan semangat dalam bekerja atau yang biasa disebut dengan motivasi kerja. Motivasi akan membuat seorang pegawai lebih maksimal lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan atau semangat yang diberikan kepada bawahan atau seseorang. “Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang muncul dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang bisa membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan atau dicapai (Daft, 2010:273)”. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang besar akan lebih memberikan efek yang positif terhadap organisasi dan/juga akan lebih mempunyai keinginan ataupun memiliki sikap tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang tidak mempunyai motivasi, sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan akan lebih mudah.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi tujuan organisasi adalah disiplin kerja. “Disiplin kerja adalah sikap seorang individu untuk menjadi diri yang bertanggung jawab untuk mematuhi/mentaati semua peraturan lingkungan yang ada di sebuah organisasi, Setyaningdyah (2013:145)”. Oleh karena itu peraturan atau kebijakan merupakan hal yang penting dan tidak bisa diabaikan di dalam sebuah organisasi, sehingga setiap perusahaan akan membuat beberapa peraturan untuk membangun atau menjadikan karakter pegawai/individu untuk dapat mematuhi tata-tertib yang ada di organisasinya. Sikap

disiplin di dalam sebuah organisasi dapat dikategorikan sukses jika hampir seluruh pegawainya mentaati semua tata-tertib dan peraturan yang diberlakukan. Pegawai yang mempunyai sikap disiplin akan mampu untuk bekerja secara efektif serta efisien, sehingga akan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja terdapat juga faktor lain yang dapat memperlihatkan berhasil atau tidaknya sebuah pekerjaan di organisasi yaitu kinerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dan dievaluasi dari penyelesaian tugas yang telah diberikan atau hasil akhir dari pekerjaannya. “Kinerja merupakan sebuah tindakan atau hasil kerja yang dimanifestasikan setiap orang sebagai karyawan berdasarkan perannya dalam perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja (Rival, 2005)”. Kinerja seorang pegawai akan mempengaruhi seberapa sukses suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik akan membawa hasil yang positif bagi suatu organisasi dan begitu juga sebaliknya. Selain itu kinerja seorang pegawai juga dapat dijadikan bahan evaluasi oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa faktor dan pendapat para ahli terdahulu yang telah dibahas sebelumnya, dapat diketahui jika sifat memotivasi/motivasi dan disiplin kerja dapat atau mempunyai pengaruh terhadap suatu kinerja pegawai atau karyawan. Sehingga penulis tertarik dan memutuskan untuk membuat serta meneliti lebih lanjut penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Jombang”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan/sifat mendorong untuk seseorang melakukan, menyelesaikan, mengerjakan, menghentikan dan hal lainnya untuk sesuatu aktivitas guna meraih tujuan yang ingin dicapai dari sebuah organisasi atau perusahaan. Abraham Maslow berpendapat bahwa hirarki kebutuhan manusia antara lain (Griffin 2004:40) :

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs) yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, biologis. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (Safety and security) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (Belongingness) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri (Esteem Needs) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (Self Actualization Needs) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

Bagi pemimpin dalam suatu organisasi, memotivasi bawahan sangat penting dan harus dilakukan. Setiap karyawan memiliki sifat dan kepribadian yang berbeda-beda, sehingga seorang pemimpin harus mengetahui dan memahami apa yang diinginkan bawahannya. Karyawan yang bermotivasi tinggi meningkatkan produktivitasnya, mereka lebih fokus,

antusias dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan faktor pendorong untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik karyawan. Kata motivasi atau “*movere*” berasal dari bahasa latin yang mempunyai arti mendorong atau menggerakkan. Motivasi mempertanyakan bagaimana menyalurkan kekuatan dan kemampuan untuk mencapai tujuan tertentu (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Sedangkan, motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang mengarahkan pekerja atau karyawan agar dapat bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan yang di inginkan Hasibuan (2007:141).

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2006:610) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan sikap disiplin merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mematuhi segala aturan beserta norma sosial yang diberlakukan Hasibuan & Malayu (2008:193). Ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman kita dalam mengambil tindakan disipliner, yaitu: 1) mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku; 2) semua tindakan disipliner harus didokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu; 3) tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja; 4) semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama; 5) semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semangkin kita dapat memecahkannya bersama karyawan yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras menurut Becal (Sinambela, 2012).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil akhir pekerjaan dari seorang pekerja yang melihatkan kualitas serta kuantitasnya dalam menyelesaikan sebuah tugas ataupun pekerjaannya. Kinerja adalah hasil yang berkaitan erat terhadap target tujuan sebuah organisasi, kesenangan pelanggan, dan sumbangan serta ikut berkontribusi terhadap perekonomian. Secara lebih lebih tegas Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2014) Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi (Fahmi, 2014). “Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses bekerja berlangsung” Wibowo (2007:7).

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadi Purnomo, 2017). Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Penelitian yang di lakukan (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) menyatakan “secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayitno (2008); Muktiorini (2005); Suwardi dan Joko Utomo (2011) serta FX. Suwarno (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah:

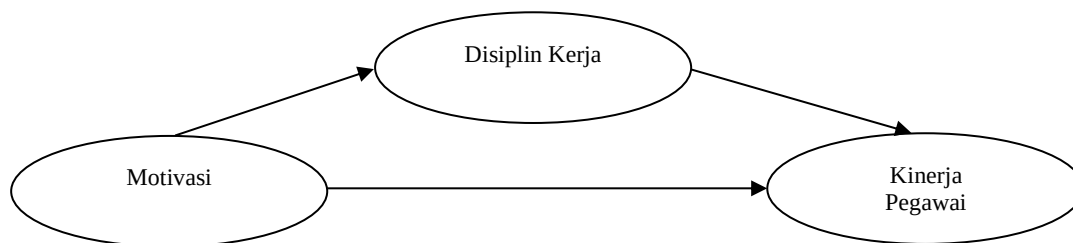
H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Rofi (2012), disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Sutrisno (2009, hal.87) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jufrizen (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Mujtahidin (2013) dan Arda (2017) yang menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan para ahli sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja. Menurut (Trio Saputra, 2016) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Serta menurut (Susanti & Baskoro, 2012) membuktikan bahwa motivasi kerja dari Karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan penelitian dari peneliti sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah :

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja



METODE

Penelitian dilaksanakan di kantor PEMKAB Jombang (Pemerintah Kabupaten Jombang) yang beralamat di Jln. KH. Wahid Hasyim Nomer. 137, Ds. Kepanjen, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai kantor Pemerintah Jombang

dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.0. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan *skala Likert* 1-5 (dari sangat tidak setuju-sangat setuju). Variabel yang digunakan yaitu motivasi, kinerja pegawai dan disiplin kerja.

HASIL PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran validitas meliputi pengujian seberapa baik nilai suatu instrument yang dikembangkan dalam mengukur suatu penelitian. Semakin tinggi nilai instrumen maka semakin baik dalam mewakili pertanyaan penelitian (Andreas Wijaya, 2019:47). Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain : Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan > 0.5 (Andreas Wijaya, 2019:101).

Sedangkan Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai composite reliability. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu composite reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali & Latan, 2015: 75). Uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif karena masing-masing indikator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independen (Andreas Wijaya, 2019:100).

Tabel 1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Reliabilitas Komposit</i>	<i>Rata-rata Diekstrak (AVE)</i>	<i>Varsians</i>
Disiplin Kerja	0,279	0,721	0,573	
Kinerja Pegawai	0,621	0,788	0,561	
Motivasi	0,858	0,882	0,657	

Sumber : SmartPLS 3.0 (2022,data diolah)

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata varians diekstrak (AVE) untuk variabel disiplin kerja adalah $0,573 > 0,5$ sehingga dapat dinyatakan valid. Nilai rata-rata varians diekstrak (AVE) untuk variabel kinerja pegawai adalah $0,561 > 0,5$ sehingga dapat dinyatakan valid. Selanjutnya nilai rata-rata varians diekstrak (AVE) untuk variabel motivasi adalah $0,657 > 0,5$ yang artinya juga diatas 0,5 sehingga dapat dinyatakan valid. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas, bisa dilihat pada tabel 1 pada kolom *Reliabilitas Komposit* yang menunjukkan nilai diatas 0,7 dengan variabel disiplin kerja (0,721), variabel kinerja pegawai (0,788), dan variabel motivasi (0,882), maka untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel (dapat diterima).

Model Struktural / Inner Model

R-Square

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk *predictive relevance*, dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Hasil R² sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Anuraga dkk, 2017).

R-squares menjelaskan keragaman konstruk endogen yang mampu dijelaskan oleh konstruk-konstruk eksogen secara serentak (Ghozali & Latan, 2015, p. 78). Nilai R-Squares 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Hair et al, 2011 dalam Ghozali & Latan, 2015, p. 81).

Tabel 2. R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Disiplin Kerja	0,005	-0,018
Kinerja Pegawai	0,293	0,259

Sumber : SmartPLS 3.0 (2022,data diolah)

Berdasarkan pada tabel 2 R-Square dapat dilihat variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,005 yang berarti variabel disiplin kerja memiliki model yang lemah. Begitupun juga dengan variabel kinerja pegawai yang menunjukkan nilai sebesar 0,293 yang berarti variabel kinerja pegawai juga memiliki model yang lemah. Jadi kesimpulannya adalah kedua variabel sama-sama memiliki model yang lemah.

Koefisien Jalur (*path coefficient*)

Besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogenus tertentu, dinyatakan oleh besarnya nilai numeric koefisien jalur (*path coefficient*) dari eksogenus ke endogenus (Sarwono,2006).

Tabel 3. Koefisien Jalur

	(O)	(M)	(STDEV)	(O/STDEV)	P Value
Motivasi-KP	0,133	0,087	0,239	0,558	0,577
DK-KP	0,515	0,507	0,185	2,779	0,006
Motivasi-DK	0,073	0,147	0,296	0,246	0,806

Sumber : SmartPLS 3.0 (2022,data diolah)

Keterangan: O	= Sampel Asli
M	= Rata-rata Sampel
STDEV	= Standart Deviasi
O/STDEV	= T Statistik
P Value	= P Value
KP	= Kinerja Pegawai
DK	= Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil nilai pada tabel 3 koefisien jalur menunjukkan bahwa : (1) Motivasi-Kinerja Pegawai memiliki nilai sampel asli sebesar 0,133 dan P-Value sebesar 0,577 > 0,05 yang dapat diartikan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. (2) Disiplin Kerja-Kinerja Pegawai memiliki nilai sampel asli sebesar 0,515 dan P-Value sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta (3) Motivasi-Disiplin Kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0,073 dan P-Value sebesar $0,806 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Isi Hasil Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi-kinerja memiliki nilai P-Value sebesar $0,577 > 0,05$ yang berarti motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Jombang. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) menyatakan “secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayitno (2008); Muktiorini (2005); Suwardi dan Joko Utomo (2011) serta FX.Suwarno (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Berdasarkan pada hasil penelitian dikarenakan bahwa responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga ukuran kinerja pegawai berdasarkan dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) akibatnya tidak terlalu dipengaruhi oleh motivasi. Meskipun motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan bukan berarti tidak adanya sebuah motivasi dalam diri seorang pegawai Pemerintah Kabupaten Jombang, melainkan ada beberapa faktor dari indikator dalam kuesioner yang menyebabkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan seperti indikator gaji dari para pegawai yang bisa mencukupi kebutuhannya, mendapatkan apresiasi bonus dari hasil kerjanya, jaminan kesejahteraan yang membuat para pegawai merasa cukup aman dalam pekerjaannya, merasa aman dalam pekerjaannya serta merasa senang jika mendapatkan promosi jabatan atas hasil kerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja-kinerja pegawai memiliki nilai P-Value sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Jombang. Pegawai yang mempunyai sifat disiplin pada saat bekerja akan membuat kinerja menjadi lebih bagus. Penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Mujtahidin (2013) dan Arda (2017) yang menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Implikasi dari penelitian ini, Pemerintah Kabupaten Jombang diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan para pegawai seperti yang terdapat dalam indikator variabel disiplin kerja diantaranya adalah mematuhi segala peraturan yang diterapkan, bekerja secara efektif, bertanggung jawab dalam semua tugas dan melakukan absensi tepat waktu. Dengan adanya tingkat disiplin yang tinggi pada diri pegawai dapat menghasilkan kinerja yang bagus. Kedisiplinan harus terus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Jombang.

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi-disiplin kerja memiliki nilai P-Value sebesar $0,806 > 0,05$ sehingga dapat artikan bahwa motivasi tidak mempunyai

pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Pemerintah Kabupaten Jombang. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Trio Saputra, 2016) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Serta penelitian ini juga tidak mendukung penelitian dari (Susanti & Baskoro, 2012) membuktikan bahwa motivasi kerja dari Karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Begitupun juga hasil dari penelitian motivasi-disiplin kerja juga menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, berdasarkan pada hasil penelitian dikarenakan bahwa responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga ukuran kinerja pegawai berdasarkan dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) akibatnya tidak terlalu dipengaruhi oleh motivasi. Ada beberapa faktor dari indikator dalam kuesioner yang menyebabkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan seperti indikator gaji dari para pegawai yang bisa mencukupi kebutuhannya, mendapatkan apresiasi bonus dari hasil kerjanya, jaminan kesejahteraan yang membuat para pegawai merasa cukup aman dalam pekerjaannya, merasa aman dalam pekerjaannya serta merasa senang jika mendapatkan promosi jabatan atas hasil kerjanya. Meskipun motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan bukan berarti tidak adanya sebuah motivasi dalam diri seorang pegawai Pemerintah Kabupaten Jombang.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Pemerintah Kabupaten Jombang, dengan jumlah responden sebanyak 44 pegawai. Kesimpulan berdasarkan dari hasil penelitian ini adalah (1) Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Jombang. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Jombang. Serta (3) Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pemerintah Kabupaten Jombang.

Berdasarkan pada hasil data penelitian bagi Pemerintah Kabupaten Jombang khususnya untuk variabel motivasi, kinerja pegawai, dan disiplin kerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan disiplin kerja akan tetapi, bukan berarti tidak adanya sebuah motivasi dalam diri seorang pegawai Pemerintah Kabupaten Jombang, melainkan ada beberapa faktor dari indikator dalam kuesioner yang menyebabkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan seperti indikator gaji dari para pegawai yang bisa mencukupi kebutuhannya, mendapatkan apresiasi bonus dari hasil kerjanya, jaminan kesejahteraan yang membuat para pegawai merasa cukup aman dalam pekerjaannya, merasa aman dalam pekerjaannya serta merasa senang jika mendapatkan promosi jabatan atas hasil kerjanya. Meskipun pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap dua variabel yaitu variabel kinerja pegawai dan juga variabel disiplin kerja, akan tetapi pada variabel disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan yang cukup tinggi terhadap variabel kinerja pegawai.

Implikasi dari penelitian ini, Pemerintah Kabupaten Jombang diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan para pegawai seperti yang terdapat dalam indikator kuesioner pada variabel disiplin kerja diantaranya adalah mematuhi segala peraturan yang diterapkan, bekerja secara efektif, bertanggung jawab dalam semua tugas dan melakukan absensi tepat waktu. Penelitian ini dapat digunakan oleh instansi untuk meningkatkan motivasi, kinerja pegawai dan disiplin kerja para pegawai Pemerintah Kabupaten Jombang. Pemerintah Kabupaten Jombang diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan ataupun menggali potensi yang dimiliki para pegawai-nya. Keterbatasan pada penelitian ini adalah jumlah sampel yaitu sebanyak 44 responden.

Saran Dan Ucapan Terima Kasih

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat meningkatkan lagi jumlah sampel dan memperdalam penelitian tentang motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja dengan menggunakan objek yang berbeda ataupun objek yang sama, serta dapat melibatkan atau menambahkan variabel lainnya seperti kepuasan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
<http://eprints.ums.ac.id/49871/8/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Ahmad Nur Rofi. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Vol.3. No.1.
http://eprints.umk.ac.id/1965/7/Daftar_Pustaka.pdf
- Andreas Wijaya. (2019). Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 3.0. Edisi Pertama. Yogyakarta : Innosain 2019.
- Anuraga, G. dkk. (2017). Structural Equation Modeling-Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) Di Jawa Timur. Seminar Nasional Matematika dan Aplikasinya. hlm. 257-263.
http://repository.upi.edu/46951/9/S_PEA_1405309_Bibliography.pdf
- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/12381/10/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012.
<http://eprints.ums.ac.id/53460/8/7.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayitno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Studi Kasus pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, volume 10 No.2 September : 124-135. <https://core.ac.uk/download/pdf/289879671.pdf>

- Chandra Andika Hadi Purnomo, M Djudi Yuniadi Mayowan. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera kota Malang, jurnal administrasi bisnis vol. 48 No 1 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Daft. (2010). Era Baru Manajemen. Jilid 1. Jakarta: Edisi ke Sembilan Salemba Empat. http://eprints.dinus.ac.id/22747/14/daftarpustaka_19763.pdf
- Fahmi, I. (2014) Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta. http://repository.maranatha.edu/19426/9/1251071_References.pdf
- FX.Suwarno. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator, Jurnal Aplikasi Manajemen, volume 10 no.3. <https://core.ac.uk/download/pdf/289879671.pdf>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0 (2nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro Semarang. <https://media.neliti.com/media/publications/287097-pengaruh-brand-image-dan-brand-trust-ter-d63363a7.pdf>
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang : BP Undip. <http://eprints.ums.ac.id/40319/15/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Griffin, R. W. (2004). Manajemen. Jakarta: Erlangga. http://repository.upi.edu/29235/9/S_PSPI_1307249_Bibliography.pdf
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta : Edisi Revisi, Bumi Aksara. <http://eprints.ums.ac.id/37836/19/09%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. <http://repository.unpas.ac.id/42271/2/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Hasibuan, Malayu. (2008). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara. <http://eprints.polsri.ac.id/708/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Jonathan, Sarwono. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu. <http://repository.unpas.ac.id/30438/8/DAFTAR%20PUSTAKA%20PDF.pdf>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(2), 181–195. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4741>
- Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal Prosiding The National Conference Management and Business, 1(1), 405–424. <http://repository.fe.unj.ac.id/9381/8/Bibliography.pdf>
- Muktiyorini. (2005) Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Petugas Pengelola Administrasi Kearsipan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Thesis, Program Magister Manajemen, Universitas Semarang. <https://core.ac.uk/download/pdf/289879671.pdf>
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Semarang : Jurnal UNTAG. Vol. 4 No. 3, 2015, Hal 56-68. <https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/1956/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=10&isAllowed=y>

- Saputra, Trio. (2016). “Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik (Studi Kasus Kantor Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar)”. Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah, Volume 4, Nomor 2 (hlm. 95-96). <http://repo.undiksha.ac.id/4845/8/1617011036-DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Setyaningdyah, Endang et al. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee’s Performance. Interdisciplinary journal of contemporary research in business. Indonesia: Brawijaya University. <http://eprints.ums.ac.id/38893/14/09.%20Daftar%20Pustaka.pdf>
- Simamora, H. (2006 : 610). Sumber Daya Manusia . Jakarta: Rineka Cipta. <http://eprints.umpo.ac.id/4095/7/daftar%20pustaka.pdf>
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu. <http://eprints.ums.ac.id/40113/11/09.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. <http://repo.darmajaya.ac.id/3556/9/dafatar%20pustaka.pdf>
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. http://eprints.umk.ac.id/1933/7/DAFTAR_PUSTAKA.pdf
- Suwardi dan Joko Utomo. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Analisis Manajemen, volume 5 No.1. <https://core.ac.uk/download/pdf/289879671.pdf>
- Veithzal, Rival. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. <http://repository.fe.unj.ac.id/1635/8/Bibliography.pdf>
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada. <http://eprints.ums.ac.id/61944/8/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>