

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

LISMASARI

Lismasari842@gmail.com

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Metro

## **Abstrak**

*Kinerja individu Pegawai Negeri Sipil di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2018 rata-rata adalah baik. Namun menurut pengamatan penulis tidak semua kinerja individu yang ditunjukkan pegawai PNS di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah baik, karena dalam melaksanakan pekerjaan ada yang dapat mengerjakan dengan baik, ada yang cukup baik dan ada yang kurang baik. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan kriteria baik tersebut dilakukan karena untuk memberikan penilaian prestasi kerja pegawai PNS agar dapat mengajukan usulan kenaikan pangkat/golongan pegawai yang bersangkutan. Menurut penulis, apabila dilakukan Penilaian SKP secara benar, maka akan ada PNS yang tidak dapat mengikuti kenaikan golongan karena kinerja yang dimiliki penilaian kurang baik.*

*Populasi sebanyak 30 PNS dengan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Pengambilan data ini dengan menggunakan kuisioner sebagai alat bantu penelitian. Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut: 1) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.*

*Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

## **I. Pendahuluan**

Disiplin kerja dapat tercipta dengan baik apabila adanya kesadaran dari pegawai dan adanya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Seperti di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, meskipun pegawai mengetahui bahwa telah ada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri sebagai acuan untuk melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan PNS, namun terkadang PNS masih tetap saja kurang disiplin dalam bekerja.

Dari 30 orang pegawai PNS di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah selama dari Bulan November 2018 – Bulan Januari 2019, yang pernah tidak masuk kerja 5 orang, yang terlambat datang ke kantor 9 orang, yang tidak mengikuti apel pagi 9 orang dan yang sering pulang sebelum waktunya 7 orang. Dengan demikian masih terdapat PNS di

Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, yang masih mengabaikan jam kerja sebagaimana diatur Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Motivasi kerja pegawai PNS pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu terdapat pegawai yang mampu mengerjakan tugas tepat waktu sejumlah 17 orang, yang sering mengerjakan tugas tidak tepat waktu (terlambat) sejumlah 4 orang dan yang sering membawa pekerjaan kantor yang seharusnya dapat diselesaikan di kantor, namun dibawa ke rumah sejumlah 9 orang.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh Pejabat Penilai satu kali dalam 1 tahun yang dilakukan tiap akhir bulan Desember pada tahun yang bersangkutan ataupun bisa juga paling lama akhir bulan Januari di tahun selanjutnya. Selain itu,

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60% dan juga perilaku kerja dengan bobot nilai 40%. (Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011).

Setiap PNS wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap tahun pada bulan Januari. PNS yang tidak menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dijatuhi hukuman disiplin sesuai peraturan disiplin PNS. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur, dan harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai.

Kinerja individu Pegawai Negeri Sipil di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2018 rata-rata adalah baik. Namun menurut pengamatan penulis tidak semua kinerja individu yang ditunjukkan pegawai PNS di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah baik, karena dalam melaksanakan pekerjaan ada yang dapat mengerjakan dengan baik, ada yang cukup baik dan ada yang kurang baik. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan kriteria baik tersebut dilakukan karena untuk memberikan penilaian prestasi kerja pegawai PNS agar dapat mengajukan usulan kenaikan pangkat/golongan pegawai yang bersangkutan. Menurut penulis, apabila dilakukan Penilaian SKP secara benar, maka akan ada PNS yang tidak dapat mengikuti kenaikan golongan karena kinerja yang dimiliki penilaian kurang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, ternyata tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang disiplin karena masih ada pegawai yang tidak masuk kerja dan terlambat datang ke kantor. Motivasi kerja juga belum seluruhnya baik karena masih ada pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam mengerjakan tugas, sehingga ada yang selesai tidak tepat waktu dan ada yang membawa pekerjaan kantor ke rumah.

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, masalahnya sebagai berikut:

1. Dari sisi tingkat kedisiplinan, jumlah pegawai yang masih kurang disiplin (tidak masuk kerja dan terlambat datang ke kantor) adalah 46,67% dari total pegawai yang ada
2. Dari sisi motivasi kerja, berdasarkan hasil evaluasi kinerja ternyata masih terdapat sekitar 43,33% yang kurang memiliki motivasi dalam mengerjakan tugas

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PNS di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PNS di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PNS di Bagian Layanan Pengadaan Barang

dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

Tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PNS di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PNS di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PNS di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

## **II. Kajian Teoritik**

### **Pengertian Disiplin**

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pemuda pesuruh di kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Contoh tersebut dapat dilihat bahwa ketiaksiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Pengertian disiplin menurut Fathoni (2006:172) mengungkapkan bahwa: "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan mengikuti semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku". Kemudian

pengertian disiplin menurut Hasibuan (2016:193) disebutkan: "Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan mengikuti semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja seseorang demi terwujudnya tujuan organisasi.

Untuk menjalankan peraturan disiplin pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya menurut Fathoni (2006:173) adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman.
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diuraikan secara lebih rinci mengenai indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai

harus sesuai dengan kemampuan pegawai, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2007:95) dinyatakan bahwa: "Motivasi adalah suatu perangsangan keinginan (*want*) dan daya penggerak bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai".

Stephen P. Robbins dalam buku Hasibuan (2007:96) menyatakan: "Motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu".

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat atau menjalankan suatu pekerjaan dan merupakan kondisi yang bersifat kompleks, dimana di dalamnya terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Wilandow (2008:31) dinyatakan:

Motivasi dari setiap tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti:

- a. Tingkat upah atau kompensasi yang diterima
- b. Keterampilan
- c. Sarana kerja
- d. Kesempatan berprestasi

Kebutuhan dan keinginan-keinginan yang dipuaskan dengan bekerja menurut Hasibuan (2007:94) adalah:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan; menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis), seperti makan, minum, tempat tinggal dan lain-lainnya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial; karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan, jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik; menyangkut penghargaan dan aktualisasi diri berhubungan dengan pengakuan dan keinginan ingin dihargai serta

keberhasilan mendapatkan apa yang diinginkan.

Abraham Maslow telah mengembangkan suatu konsep teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan. Menurut Maslow, ada semacam hierarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan manusia sebagaimana yang dikutip Thoha (2009:226) adalah:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan keamanan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Aktualisasi diri

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat diperinci tentang teori kebutuhan tersebut sebagai berikut:

#### **a. Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar manusia, seperti misalnya: kebutuhan makan, minum, pakaian maupun perumahan. Seseorang di dalam bekerja, tujuan semula untuk mendapatkan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan pokok, selanjutnya berusaha mencukupi kebutuhan sekunder dan apabila memungkinkan mencukupi kebutuhan tersier. Maslow mengatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan fisik, sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

#### **b. Kebutuhan keamanan**

Ketika aktivitas pemenuhan kebutuhan fisik sudah mulai menurun, maka naiklah kebutuhan lainnya yakni kebutuhan mencari

keamanan. Dengan demikian pegawai yang sudah kaya raya, sekarang kebutuhan yang menduduki peringkat tertinggi adalah keamanan. Mulailah ia membutuhkan keamanan dengan mempekerjakan satpam (*security*), rumahnya dikelilingi pagar kawat berduri yang beraliran listrik, memasang telepon dan mencatat nomor polisi dan pemadam kebakaran dan kalau perlu memasang kamera pengintai. Kesemuanya itu intinya supaya mendapat perlindungan keamanan dari harta kekayaannya yang takut dicuri orang lain.

### c. Kebutuhan Sosial

Ketika kedudukan kebutuhan fisik yakni pangan, sandang dan papan berikut kebutuhan keamanan telah terpenuhi, maka ia beralih kepada kebutuhan berikutnya yakni kebutuhan akan bergaul dalam masyarakat, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna (sosial). Dalam hal ini ia akan berusaha mencari teman bergaul yang sederajat dengan kedudukan sosialnya. Misalnya pegawai tersebut merasa telah kaya lalu berusaha mencari hubungan dengan sesama orang kaya atau orang yang berpangkat dan mempunyai kedudukan atau martabat yang tinggi dalam masyarakat. Misalnya pegawai tersebut menjadi anggota suatu club, anggota organisasi sosial, ketua organisasi olah raga, ketua yayasan dan lain-lain organisasi yang pada intinya orang tersebut membutuhkan pergaulan yang berafiliasi dengan orang lain sebagai anggota masyarakat. Kalau semua organisasi yang ada di masyarakat telah dimasuki dan kawan-kawannya sudah banyak dan tidak ada waktu senggang yang tidak dipergunakan untuk bercengkrama, maka terasa kebutuhan sosial itu telah memuaskan

dirinya. Ketika kebutuhan sosial telah dapat memuaskan diri pegawai tersebut, maka kedudukan kebutuhan sosial dalam struktur kebutuhan sudah mulai menurun dan ketika sudah menurun kekuatannya, maka muncul kebutuhan lain yakni kebutuhan akan penghargaan, yakni suatu kebutuhan agar orang lain mau menghargai akan dirinya dan usaha-usaha yang dilakukannya.

### d. Kebutuhan penghargaan

Pemuasan kebutuhan akan penghargaan diri dapat menghasilkan perasaan-perasaan percaya akan dirinya, prestise, kekuasaan dan kontrol. Orang lalu merasa bahwa dirinya bermanfaat dan mempunyai pengaruh yang baik terhadap lingkungannya. Sebaliknya jika seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan ini lewat usaha perilaku yang konstruktif, padahal kebutuhan tersebut menduduki peringkat yang dominan, maka akan mengakibatkan perilaku yang merugikan dan tidak dewasa. Misalnya pegawai tersebut berusaha menghalangi rencana organisasi, menyabot keputusan-keputusan atau kebijakan atasan, atau menunjukkan sikap permusuhan.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kebutuhan akan penghargaan atau dihargai itu tidak mesti harus diusahakan lewat usaha-usaha yang konstruktif atau dewasa, melainkan dapat pula diusahakan lewat tindakan-tindakan yang tidak konstruktif dan kekanak-kanakan. Banyak dijumpai dalam organisasi, bahwa masalah-masalah sosial di bidang kepegawaian itu hakekatnya ditimbulkan dan berakar dari rasa frustrasi karena tidak terpenuhi kebutuhan penghargaan ini. Maka adalah kewajiban bagi setiap orang yang mendapat kepercayaan

sebagai pimpinan untuk senantiasa memperhatikan kebutuhan ini bagi bawahannya, agar masalah-masalah sosial seperti yang disebutkan tidak cenderung berlalut-larut dan merugikan organisasi.

#### **e. Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk memenuhi kepuasan diri pribadi, seperti misalnya: mengembangkan diri, menggali potensi diri sendiri, maupun mencari penyelesaian pekerjaan yang dibebankan sendiri. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya. Dalam memuaskan kebutuhan ini banyak cara yang dilakukan oleh seseorang, cara-cara tersebut berbeda antara satu orang dengan orang lain. Misalnya ada orang lain yang menginginkan menjadi seorang ibu yang idel, orang lain menginginkan menjadi camat yang mampu memimpin kecamatannya dengan baik, atau seorang atlet berkeinginan memecahkan rekor dan banyak lagi. Semua keinginan untuk memaksimalkan potensi yang dirasakan ada pada diri seseorang dan dirasakan ia mampu mencapainya adalah perwujudan dari pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. (Thoah, 2009:226-229)

#### **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Pengertian kinerja menurut Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2015:7-8) menjelaskan ada tiga level kinerja, yaitu:

Bernadin dalam Sudarmanto (2015:8) menjelaskan: "Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivita selama priode tertentu". Kemudian Murphy dalam Sudarmanto (2015:8) menjelaskan: "Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja".

Pengertian kinerja menurut Wibowo (2016:89) dijelaskan bahwa: "Kinerja organisasi merupakan produk dari banyak faktor, termasuk struktur organisasi, pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi, strategis dan proses sumber daya manusia".

Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2017:9) disebutkan: "Kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan pearan serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Sedangkan Mangkunegara (2017:9) mengemukakan: "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja seara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh dalam Sudarmanto di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja sebagai hasil yang menitikberatkan pada barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga dan sumber daya yang digunakan dalam pekerjaan. Kinerja sebagai perilaku mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah dukungan

organisasi. Hal ini ditegaskan, Schermerhorn dan Osborn (2014) dalam Kaswan (2015:248-249) yang menyatakan:

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor itu adalah:

1. Kemampuan individu melakukan pekerjaan
2. Usaha yang dilakukan
3. Dukungan organisasi

Selanjutnya Simamora dalam Mangkunegara (2017:9) mengemukakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan keahlian
  - b. Latar belakang
  - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a. Persepsi
  - b. *Attitude*
  - c. *Personality*
  - d. Pembelajaran
  - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Penghargaan
  - d. Struktur
  - e. *Job design*

Penilaian prestasi kerja (kinerja) Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh Pejabat Penilai satu kali dalam 1 tahun yang dilakukan tiap akhir Bulan Desember pada tahun yang bersangkutan ataupun bisa juga paling lama akhir Bulan Januari di tahun selanjutnya. Selain itu, Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan

bobot nilai 60% dan juga Perilaku kerja dengan bobot nilai 40% persen.

#### **a. Penilaian prestasi kerja pegawai**

1. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan penilaian perilaku kerja.
2. Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen).
3. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 (satu) tahun.
4. Penilaian prestasi kerja dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya.
5. Nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:
  - a. 91 – ke atas = sangat baik
  - b. 76 – 90 = baik
  - c. 61 – 75 = cukup
  - d. 51 – 60 = kurang
  - e. 50 ke bawah = buruk
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penilaian diatur dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara. (PP 46 Tahun 2011)

#### **b. Penilaian perilaku kerja**

1. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.
2. Penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural.
3. Penilaian perilaku dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap

Pegawai Negeri Sipil sesuai kriteria yang ditentukan.

4. Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.
5. Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus) %. (PP 46 Tahun 2011)

### III. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, seluruhnya berjumlah 31 orang termasuk dengan peneliti.

Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel, sebutan dari suatu sampel biasanya mengikuti teknik dari pada sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sampel total.

Bentuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini dari subyek yang diteliti melalui kuesioner/angket dan dokumentasi. Bentuk pengumpulan data menggunakan angket, yaitu untuk mengumpulkan data variabel X yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan untuk memperoleh data kinerja Pegawai Negeri Sipil menggunakan dokumentasi hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan berapa kuatnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai digunakan rumus:

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

- Kriteria uji: Tolak  $H_0$  jika  $r_{hit} \geq r_{(t-\frac{1}{2}\alpha : n-k-1)}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$

- b. Untuk menentukan berapa kuatnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan rumus:

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

- c. Untuk menentukan berapa kuatnya pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan rumus:

$$F_{hit} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

- Kriteria uji: Tolak  $H_0$  jika  $F_{hit} \geq F_{(1-\alpha) (k,n-k-1)}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$

#### IV. Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari hasil angket, maka dapat diketahui disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dari 30 orang pegawai yang disiplin kerjanya sangat baik sejumlah 30 orang atau mencapai 100%, yang baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%, yang cukup baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%, yang tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0% dan yang sangat tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sangat baik.

Berdasarkan data dari hasil angket, maka dapat diketahui motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dari 30 orang pegawai yang motivasi kerjanya sangat baik sejumlah 25 orang atau mencapai 83,33%, yang baik sejumlah 5 orang atau mencapai 16,67%, yang cukup baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%, yang tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0% dan yang sangat tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sangat baik..

Berdasarkan data dokumentasi penilaian kinerja pegawai diketahui data capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil

Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil yang kinerjanya dalam kriteria sangat baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%, yang kinerjanya dalam kriteria baik sejumlah 30 orang atau mencapai 100%, yang kinerjanya dalam kriteria cukup baik sejumlah 0 (tidak ada), yang kinerjanya dalam kriteria tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0% dan yang kinerjanya dalam kriteria sangat tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dalam kriteria baik.

Pada koefisien pertama (konstanta) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 5,127. Pengambilan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $t$  tabel  $t_{0,05,28} = 2,048$ . Oleh karena  $5,127 > 2,048$ , maka dapat menolak  $H_0$  dengan kata lain konstanta berpengaruh terhadap model regresi.

Pada koefisien kedua diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,283. Pengambilan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $t$  tabel  $t_{0,05,28} = 2,048$ . Oleh karena  $2,283 > 2,048$ , maka dapat menolak  $H_0$  dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Pada koefisien ketiga diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,250. Pengambilan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $t$  tabel  $t_{0,05,25} = 2,048$ . Oleh karena  $2,048 > 2,048$ , maka dapat menolak  $H_0$  dengan kata lain motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Pengambilan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% memungkinkan didapatkannya nilai  $F_{tabel}$  untuk  $F_{0,05,28} = 2,048$  dari tabel distribusi F.

Oleh karena itu  $68.597 > 2,048$ , maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan nilai R sebesar 0,914, yang artinya besar derajat keeratan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah tergolong kategori tinggi, dengan nilai parsial  $R^2 = 0,836$  sebesar 83,6%. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja tergolong kuat dengan peningkatan sebesar 83,6% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompetensi pegawai, sarana kerja pegawai dan sebagainya.

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hit} > t_{tab}$ , di mana  $t_{hit} = 2,283 > t_{tab} = 2,048$  dengan kata lain  $H_0$  ditolak, berarti nilai (t) cukup berarti untuk dijadikan kesimpulan. Artinya ada

pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Hasibuan (2016:193) disebutkan: "Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya".

Sutrisno (2014:86) menjelaskan bahwa: "Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik".

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seseorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hit} > t_{tab}$ , di mana  $t_{hit} = 2,250 > t_{tab} = 2,048$  dengan kata lain  $H_0$  ditolak, berarti nilai (t) cukup berarti untuk dijadikan kesimpulan. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasibuan (2007:95) menyatakan bahwa: "Motivasi adalah suatu perangsangan keinginan (*want*) dan daya penggerak bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai".

Thoha (2009:203) menyebutkan bahwa: "Motivasi dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya

kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*) dan tujuan (*goals*)”.

Artinya motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hit} > t_{tab}$ , di mana  $t_{hit} = 68.597 \geq t_{tab} = 2,048$  dengan kata lain  $H_0$  ditolak, berarti koefisien persial cukup berarti untuk dijadikan kesimpulan. Artinya ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Koefisien nilai R sebesar 0,914, yang artinya besar derajat keeratan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah tergolong kategori tinggi, dengan nilai parsial  $R^2 = 0,836$  sebesar 83,6%. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja tergolong kuat dengan peningkatan sebesar 83,6% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompetensi pegawai, sarana kerja pegawai dan sebagainya.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak

organisasi dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut sebagai standar kinerja. Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik tanpa standar kinerja.

Disiplin kerja dan motivasi kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (*simultan*) terhadap kinerja dari pegawai Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Tingkat ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi dan kebijakan yang di berikan organisasi seperti gaji, jenjang dan sikap pemimpin yang kurang tepat, hal ini juga menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai. Mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pegawai Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, maka kinerja pegawai Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah akan lebih maksimal. Kinerja pegawai yang optimal dapat membawa Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya

dengan lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, ada beberapa hal yang ingin peneliti sarankan, yaitu:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
3. Berdasarkan hasil uji F dengan perhitungan SPSS dimana nilai F menunjukkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Koefisien nilai R menunjukkan besar derajat keeratan pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah tergolong tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

Fathoni, Abdurrahmat., 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineke Cipta: Jakarta

Hasibuan, H. Melayu, SP. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Alfa Beta: Bandung

Mangku Negara, AA. Anawar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Aditama Refika: Bandung

Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta

Thoaha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Wilandow, Henry. 2008. *Menciptakan Motivasi Dalam Bekerja*. Gramedia: Jakarta

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.  
[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com) =