

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Zulfia Ulfa

Zulfiaulfa82@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

## *Abstrak*

*Kinerja yang baik adalah tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dan disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan oleh organisasi kepada karyawan akan sangat mempengaruhi ketulusan karyawan di tempat kerja.*

*Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan*

## **I. Pendahuluan**

Diberlakukannya Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pembentukan Organisasi, dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Lampung merupakan dasar hukum perubahan humas Dinas Komunikasi dan Informatika menjadi Biro Humas dan Protokol Provinsi Lampung pada awal tahun yakni bulan Januari 2015. Mencermati perubahan Nomenklatur Dinas sebagaimana tersebut di atas merupakan salah satu bentuk kebijaksanaan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dalam rangka efisiensi dan menghindari tumpang tindih tugas, dan fungsi sejenis. Demikian jelas bahwa tugas dan fungsi Biro Humas dan Protokol Provinsi Lampung semakin lebih luas, bahkan memungkinkan untuk melakukan operasional pelayanan informasi secara aktif.

Bagian protokol merupakan salah satu unit kerja dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Sekretaris Daerah. Terbentuk berdasarkan Perda Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Bagian Protokol mempunyai Tugas pokok dan fungsi secara

hukum tertuang dalam Peraturan Bupati pasal 39 Nomor 20 tahun 2017 tentang rincian tugas dan fungsi jabatan struktural dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yakni melaksanakan keprotokolan, ketatausahaan pimpinan, ketatausahaan staff ahli bupati, memimpin, mengendalikan, memeriksa dan mengatur persiapan-persiapan dalam rangka kedatangan tamu-tamu Bupati dengan berkordinasi kepada instansi terkait sesuai dengan jadwal kegiatan pemerintah daerah.

Atas peraturan tersebut akan berdampak terhadap tugas pokok dan fungsi yang baru dan kesiapan sumberdaya manusia (pegawai) dan dalam menyikapi perubahan tersebut. Di dalam organisasi sumberdaya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari.

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Azar & Shafighi (2013: 2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan pegawai dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan

bekerja. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan (Imantaka dan Santoso, 2014: 1). Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi, maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja pegawai. Prakteknya, seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari pegawai yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Samad & Yusuf (2015: 29) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada di dalam diri pegawai sehingga menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri

dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan giat dan membuat pegawai bekerja secara disiplin.

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Heriyanto & Hidayati (2016: 68) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja dapat dikatakan baik apabila kinerja itu optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu berkaitan dengan tenaga kerja maupun lingkungan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada tanggal 25 Juli 2018 pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, masih ditemukan masalah-masalah yang menyangkut dengan disiplin kerja yaitu bahwa tingkat kehadiran pegawai pada rata-rata

83%, hal ini dapat dikatakan belum sesuai dengan target kesesuaian yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut berikut disajikan disiplin pegawai yang tercermin dari

daftar tingkat kehadiran (absensi) periode tahun 2015-2017 sebagai berikut:

**Tabel 1. Daftar Tingkat Kehadiran Pegawai Pada Tahun 2015-2017**

| No. | Keterangan | Tahun |      |      |
|-----|------------|-------|------|------|
|     |            | 2015  | 2016 | 2017 |
| 1.  | Kehadiran  | 85%   | 83%  | 80%  |

Sumber: Data Absensi Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Desember 2015

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan tingkat kehadiran pegawai selama 3 tahun dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 pada bagian protokol sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai belum optimal jika dilihat dari tingkat absensi belum mencapai 100%. Dimana pada tahun 2015 tingkat kehadiran sebesar 85%, tahun 2016 tingkat kehadiran sebesar 83%, kehadiran kinerja pegawai pada tahun 2017 mencapai 80%.

Adapun kelemahan-kelemahan dari kinerja pegawai negeri sipil adalah kualitas kerja tidak optimal, kuantitas kerja yang tidak selalu memenuhi apa yang diharapkan, produktifitas kerja rendah, tanggungjawab yang terabaikan, minimnya kerjasama, efektifitas kerja rendah. Melihat kondisi tersebut diperlukan adanya peningkatan kinerja dengan disiplin dan motivasi di bagian protokol sekretariat daerah kabupaten Lampung Tengah.

**Tabel 2. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2017 pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah**

| No. | Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan   | %      | %       |
|-----|--|--------|---------|
|     |  | Target | Capaian |
| 1.  | Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK)<br>Uraian analisis pencapaian sasaran pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2017 sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja</li> <li>• Penyediaan Alat Tulis Kantor</li> <li>• Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</li> <li>• Pelayanan Administrasi Perkantoran</li> <li>• Pengadaan Pakaian Dinas dan Perlengkapannya</li> </ul> | 100%   | 84,55%  |

Sumber: LAKIP Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kab. Lampung Tengah 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pencapaian kinerja atau program kegiatan pada bagian protokol sekretariat daerah kabupaten Lampung Tengah belum maksimal terlihat dari

presentase pencapaian kinerja yang disajikan secara keseluruhan belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

### A. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

### B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

## II. Kajian Teoritik

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Menurut Rozalia dkk (2015: 2) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena

melanggar peraturan atau prosedur. Siagian (2007: 305) mengemukakan bahwa “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi.

Menurut Khumaedi (2016: 69), kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang keenam dari fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin banyak disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Haryani (2013: 205), “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Devita (2017) menyampaikan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Lesmarni & Kasmiruddin (2015), seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan instansi, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi

pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu.

Gardjito dkk (2014: 3) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Marpaung dkk (2014: 3) berpendapat bahwa motivasi adalah antusias intrinsik pegawai yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Jadi motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang, baik luar maupun dalam untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wulan (2011: 30), kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Arifin (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai. Kresna (2014) berpendapat kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

### III. Metodologi

Dalam penelitian ini dilakukan pada Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Cara pengambilan sampel menggunakan *Stratified Random Sampling* atau acak terhadap 32 responden. Pengujian persyaratan instrumen yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dan uji persyaratan analisis meliputi Uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas, dan teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

### IV. Hasil Penelitian

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dipergunakan untuk memastikan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam uji ini dinyatakan bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $p > 0,05$  maka sampel dikatakan berdistribusi normal, namun sebaliknya apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $p < 0,05$  maka dikatakan sampel berdistribusi tidak normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Disiplin Kerja | Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai |
|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| N                                |                | 32             | 32             | 32              |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 62,69          | 49,22          | 61,88           |
|                                  | Std. Deviation | 9,959          | 7,334          | 15,048          |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,109           | ,160           | ,222            |
|                                  | Positive       | ,093           | ,084           | ,222            |
|                                  | Negative       | -,109          | -,160          | -,145           |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,619           | ,904           | 1,259           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,839           | ,388           | ,084            |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0,05 ini berarti variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok

data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama. Dalam pengujian homogenitas, varian menggunakan analisis *Levene Test Based On Mean*. Hasil uji homogenitas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

| Variabel                         | F     | Sig   | Kesimpulan |
|----------------------------------|-------|-------|------------|
| Disiplin kerja – Kinerja pegawai | 0,785 | 0,693 | Homogen    |
| Motivasi kerja – Kinerja pegawai | 1,013 | 0,511 | Homogen    |

Uji homogen dilakukan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persyaratannya apabila sig. > 0,05 maka dikatakan bervariasi homogen. Variabel di atas memiliki nilai sig. > 0,05 sehingga dapat disimpulkan homogen.

#### c. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan

variabel terikat linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persyaratannya apabila sig. < 0,05 maka dikatakan linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 5. Uji Linieritas

| Variabel                         | F      | Sig   | Kesimpulan |
|----------------------------------|--------|-------|------------|
| Disiplin kerja – Kinerja pegawai | 4,639  | 0,054 | Linier     |
| Motivasi kerja – Kinerja pegawai | 25,219 | 0,000 | Linier     |

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa sig. masing-masing variabel  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel linier.

#### d. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji T

##### a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6. Uji T Hipotesis 1

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 44,464                      | 17,138     |                           | 2,594 | ,015 |
| Disiplin Kerja | ,686                        | ,246       | ,360                      | 2,787 | ,009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Disiplin kerja ( $X_1$ ) = 2,787 dengan sig. = 0,009  $< 0,05$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Y).

##### b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Uji T Hipotesis 2

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 44,464                      | 17,138     |                           | 2,594 | ,015 |
| Motivasi Kerja | 8,173                       | 1,872      | ,563                      | 4,367 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Motivasi kerja ( $X_2$ ) = 4,367 dengan sig. = 0,000  $< 0,05$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Uji F

**Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 3530,634       | 2  | 1765,317    | 14,674 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3488,866       | 29 | 120,306     |        |                   |
|       | Total      | 7019,500       | 31 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Persamaan uji di atas yaitu  $\hat{Y} = 44,464 + 0,686X_1 + 8,173X_2$ . Nilai F hitung sebesar 14,674 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Dengan demikian keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara signifikan.

### e. Analisis

Berdasarkan hasil perhitungan statistik didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,543 dengan sig.  $0,134 > 0,05$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian statistik didapatkan nilai  $t_{hitung}$  4,314 dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan perhitungan statistik didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,674 dengan tingkat sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama

mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara signifikan.

## V. Pembahasan

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah bentuk kesungguhan pegawai dalam bekerja yang diukur dengan indikator: ketaatan pada peraturan kerja, mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Pegawai yang senantiasa menaati peraturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi, menggunakan perlengkapan kantor dengan penuh kehati-hatian serta melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah kemampuan kerja yang dilakukan secara individu namun juga kerjasama tim dalam organisasi yang diukur berdasarkan indikator : hasil kerja, kualitas dan kreativitas. Jadi, disiplin kerja yang baik akan mampu mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, diperjelas kembali dari hasil penelitian

oleh (Mailiana, 2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja adalah dorongan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diukur berdasarkan indikator: bekerja secara produktif, kebutuhan, dan kegigihan pegawai. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang dapat bekerja secara produktif, berusaha untuk memenuhi kebutuhan untuk hidup berkecukupan serta bekerja dengan penuh kegigihan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kinerja pegawai adalah kemampuan kerja yang dilakukan secara individu namun juga kerjasama tim dalam organisasi yang diukur berdasarkan indikator : hasil kerja, kualitas dan kreativitas. Kinerja pegawai sangat berkaitan erat dengan motivasi kerja, motivasi kerja dapat mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan sungguh-sungguh, adanya motivasi kerja tersebut juga menjadikan pegawai selalu semangat dalam bekerja karena didalam dirinya telah tertanam sebuah benak untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, diperjelas kembali dari hasil penelitian oleh (Saharazad & Susanty, 2016) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja adalah bentuk kesungguhan pegawai dalam bekerja yang diukur dengan indikator: ketaatan pada peraturan kerja, mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Pegawai yang disiplin dalam bekerja menandakan pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik, selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh adanya motivasi pada masing-masing pegawai. Motivasi kerja adalah dorongan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diukur berdasarkan indikator: bekerja secara produktif, kebutuhan, dan kegigihan pegawai.

Disiplin kerja dan motivasi kerja dapat secara beriringan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dapat ditandai dengan kepatuhan yang dimaksimalkan oleh pegawai dan gerakan yang timbul dalam diri pegawai secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, diperjelas kembali dari hasil penelitian oleh Ramatha, (2015) dengan judul Pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 3 Surakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **VI. Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah

Kabupaten Lampung Tengah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah menerapkan sikap disiplin kerja yang dimilikinya secara baik dan benar sehingganya mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti apa yang selama ini diinginkan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai telah memiliki motivasi kerja yang baik yang tertanam didalam jiwa dan raganya sehingga adanya hal tersebut membuat pegawai semakin semangat dan kinerjanya pun menjadi lebih baik.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai telah memiliki disiplin kerja dan diikuti motivasi kerja yang baik, sehingga kedua hal tersebut menjadi kekuatan yang besar yang telah dimiliki pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **Daftar Pustaka**

- Arifin, M. 2014. *Penigkatan Kinerja Karyawan di Tinjau Dari Tingkat Pendidikan Dan Latihan Pada Perusahaan Daerah dan Air Minum (PDAM) di Kota Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Azar, M., & Shafighi, A. A. 2013. The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3, 432-445.
- Devita, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Implementasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Batanghari. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 5(2), 115-126.
- Gardjito, A. H. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13, 1-8.
- Haryani, R. (2013). Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 204-209.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.
- Imantaka, C., & Santoso, T. 2014. Studi Deskriptif Motiasi Kerja Pada CV. Imagodeclay. *Agora*, 2, 1-10.
- Khumaedi, Evawati. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2, 66-77.
- Kresna, E. W. 2014. Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Samudra Indonesia

- di Semarang. *Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis*.
- Lesmarni & Kasmiruddin. 2015. Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan *Need Achivement* Pada Bank BRI Cabang Rengat). *Jurnal FISIP*, 2(2), 1-15.
- Marpaung, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15, 1-8.
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 09 tahun 2016.
- Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pembentukan Organisasi, dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Lampung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
- Peraturan Bupati pasal 39 Nomor 20 tahun 2017 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Jabatan Struktural.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1-8.
- Samad, A., & Yusuf, M. (2015). Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 4(7), 27-34.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wulan, Lucky. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang*. Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, Jawa Tengah.