

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat

Intan Pratiwi Firdaus, Affandi Iss, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

fintanpratiwi@gmail.com

Abstract—This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance. This study uses descriptive and verification methods with the number of respondents as many as 60 employees, and uses field research data collection techniques and library research. The results of this study are: 1) Work Discipline and Work Motivation of the employees of the Department of Housing and Settlement of West Java Province in the good category. 2) Employee Performance of the West Java Province Housing and Settlement Service is in the very good category. 3) Work Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect on the performance of the employees of the West Java Province Housing and Settlement Service. Therefore, it can be concluded that there is an influence between Work Discipline and Work Motivation on the Performance of the Employees of the West Java Province Housing and Settlement Service.

Keywords—Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan, dan menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat ada pada kategori baik. 2) Kinerja Karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat ada pada kategori sangat baik. 3) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat. Maka dari itu, dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci—Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi dengan tujuan agar manusia tersebut dapat

memaksimalkan potensi fisik dan psikis yang dimilikinya. Sehingga, dapat bekerja seara maksimal di lingkungan organisasi atau pekerjaan. Untuk menunjang hal tersebut, perlu dorongan dari manajer atau pimpinan, mereka harus memperlakukan pegawai secara manusiawi. Sebagai pimpinan, harus senantiasa menghargai dan menghormati pegawai sesuatu dengan harkat dan martabat kemanusiaanya (Nawawi, 2000:40).

Selain itu, tidak hanya pimpinan, pegawai juga harus memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Pegawai tidak cukup memiliki motivasi dan kepuasan kerja, tetapi harus juga memiliki sikap, perilaku dan kepribadian yang baik. Karena, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. (Wibowo, 2000:65). Kinerja ialah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Tentunya, setiap organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawai supaya tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. (Siagian, 2015:286) mengungkapkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya ialah kepuaasaan dan motivasi kerja.

Faktor keberhasilan dari suatu organisasi ialah apabila sumber daya manusianya dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif dan efisien, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut sangat berpengaruh karena jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi otomatis ia akan berperan aktif dalam setiap pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Menurut (McClelland 1987:66), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kinerja di lingkungan suatu organisasi dihasilkan oleh SDM yang ada, mulai dari pimpinan hingga para pegawai.

Maka dari itu, kinerja menjadi salah satu hal penting yang harus dicapai oleh organisasi, tak terkecuali instansi pemerintahan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur seberapa efektif instansi tersebut. Penelitian ini bertempat di salah satu instansi pemerintahan di kota Bandung yaitu, Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat, pada awal pengamatan terlihat bahwa tingkat disiplin karyawan yang dilihat dari kehadiran karyawan mengalami

beberapa kali penurunan.

Berdasarkan pemaparan masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN PROVINSI JAWA BARAT”

Berdasarkan pertanyaan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja pada karyawan di Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja pada karyawan di Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat.

II. METODOLOGI

A. Metode Penelitian

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang merupakan hasil analisis data dari jawaban yang diberikan oleh narasumber terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner. Teknologi data yang digunakan hendaknya dapat digunakan secara jelas untuk menjawab pertanyaan pernyataan atau menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam melakukan penelitian ini digunakan jenis atau bentuk penelitian deskriptif atau konfirmatori yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan.

Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin (Siregar 2013:34)

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

N = Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 149 orang dan tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu ($e = 0.10$), maka perhitungannya sebagai berikut:

$$n = 149 / (1 + (149 \times 0,10)) = 59,53 \text{ (dibulatkan ke atas menjadi 60)}$$

B. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Gary Dessler (2003:285)

merupakan sikap untuk mendisiplinkan prosedur yang ada dengan mengoreksi atau menghukum jika ada aturan atau prosedur yang dilanggar.

C. Harga Saham

Motivasi Kerja menurut Harold Koontz (1999:115) ialah reaksi yang diawali dengan upaya untuk mencapai suatu tujuan.

D. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut Wirawan (2005:5) ialah hasil dari fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Indikator Kinerja Karyawan menurut Edwin B. Flippo (1996:85) terdiri dari 4 yaitu kuantitas, kualitas, ketangguhan, dan sikap kerja.

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Hasil pengolahan dan pembahasan data dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner menggunakan *simple random sampling* kepada responden sebagai sumber data utama. Kuesioner ini diberikan kepada 60 orang responden yang merupakan karyawan di Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat. Kuesioner ini terdiri dari 32 item pernyataan yang diuraikan berdasarkan beberapa variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

A. Hasil Estimasi Persamaan Regresi Linier

TABEL 1. HASIL ESTIMASI PERSAMAAN REGRESI LINEAR

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.523	3.215		1.096	.278
Disiplin_Kerja	.810	.094	.724	8.594	.000
Motivasi_Kerja	.162	.077	.177	2.098	.040

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,523 + 0,810 X_1 + 0,162 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel independen berpengaruh positif.

TABEL 2.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.621	3.32037

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,634 atau 63,4%. Sedangkan sebanyak 26,6% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

B. Uji F

TABEL 3. HASIL ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1086.581	2	543.290	49.279	.000 ^b
Residual	628.416	57	11.025		
Total	1714.997	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa F-hitung yang dihasilkan disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 49,279 dan nilai sig. 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa F-hitung > F-tabel, yaitu $49,279 > 2,398$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,10$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tingkat Disiplin Kerja pada Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa barat merupakan variable yang termasuk ke dalam kategori “Sangat Baik”. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan jawaban responden pada rekapitulasi akhir penilaian variable Disiplin Kerja. Dimensi Pemanfaatan Sarana memiliki skor tertinggi bila

dibandingkan dengan dimensi ketepatan waktu, dimensi tanggung jawab yang tinggi, dan dimensi ketaatan terhadap aturan kantor. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan setuju memiliki komitmen terhadap pemanfaatan sarana perusahaan yaitu dengan karyawan menggunakan peralatan kantor dengan teliti dan tidak pernah menggunakan peralatan kantor untuk hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan memperhitungan risiko dalam menggunakan peralatan kantor saat bekerja.

Tingkat Motivasi Kerj pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasi “Baik” hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tanggapan responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel motivasi kerja. Artinya, motivasi kerja dinilai baik dilihat dari dimensi yang nilai akhirnya paling tinggi yaitu dimensi kebutuhan akan pertemannya, hal ini berarti karyawan memiliki tingkat kerjasama dengan rekan kerja yang tinggi, tingkat berusaha untuk menghindari konflik dengan rekan kerja, dan menerima kritik serta saran dari teman serta atasan.

Tingkat Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasi “Sangat Baik” hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tanggapan responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel.

Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara stimulan dan positif, terlihat dari hasil Uji T, Uji F, dan Uji Regresi Linear

ACKNOWLEDGE

Berisi ucapan terima kasih telah terlaksananya penelitian Anda

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Kelima Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- [4] Alfred, R. Lateiner. 1983. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- [5] Hasibuan, Melayu SP. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- [6] Fattah, Nanang, Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, Cet. 9.
- [7] Em, Griffin. 2012. A first look at communication theory. New York: McGraw-Hill Companies.
- [8] Flippo, Edwin B. 1984. Manajemen Personalia. Edisi 6 Jilid I. Bumi Aksara.
- [9] Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia
- [10] Darmawati, Hani. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 1(1), 36-41