

EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS IN TERMS OF INDICATORS OF DISCIPLINE AND MOTIVATION

Epi Parela

Universitas Sang Bumi ruwa Jurai
epiparela2018@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze employee performance in terms of work discipline and work motivation in the technical implementation unit of the Agricultural Extension Service in Negara Batin Waykanan Regency. The type of research used in this study is the quantitative descriptive research. This type of research is research that intends to make a systematic, factual and accurate explanation of the facts and characteristics of a particular population. This study uses 24 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) as independent variables and Employee Performance (Y) as dependent variable. Based on the results of data processing, the hypothesized answers are found as follows; there is an effect of Work Discipline (X1) on the quality of Employee Performance (Y), with a level of influence (R²) of 37.8%. There is an influence of Work Motivation (X2) on the quality of Employee Performance (Y) with a level of influence of 31.1%. There is an influence of Work Discipline (X1) and work motivation (X2) together on the quality of Employee Performance (Y), with a level of influence of 48.8%.*

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI INDIKATOR DISIPLIN DAN MOTIVASI

Epi Parela

Universitas Sang Bumi ruwa Jurai
epiparela2018@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai ditinjau dari disiplin kerja dan motivasi kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 24 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat, dimana disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data telah ditemukan jawaban hipotesis, yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh (*R-square*) sebesar 37,8%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 31,1%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 48,8%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi yang diberikan tersebut bisa berupa teguran baik lisan, tertulis, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja bergantung dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Selain disiplin ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Robbins dan Judge (2007:141) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan, kondisi yang

terjadi adalah Disiplin pegawai masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.

KAJIAN TEORI

Menurut Sinungan (2007:76), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian (2013:75), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Terry (2010:115) membagi jenis disiplin kerja menjadi 2, yaitu *self discipline* dan *command discipline*. Penjelasannya sebagai berikut:

1. *Self discipline* Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.
2. *Command discipline* Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Soejono (2010:36), menyatakan disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu : ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Menurut Rivai (2004:455-456) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Robbins (2006:198) motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Menurut Luthans, *et,al* dalam Rivai(2004:141) sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Menurut Wursanto (2003:300) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi.

Menurut Handoko (2013: 54) motivasi kerja dapat diukur dengan memperhatikan beberapa indikator diantaranya adalah:

1. Penghasilan. Yaitu setiap tambahan kemampuan ekonomi yang diterima atau diperoleh seseorang yang dapat digunakan untuk konsumsi dan menambah kekayaan dalam bentuk apapun.
2. Penghargaan. Penghargaan biasa pula disebut *reward* atau hadiah adalah

apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan atau prestasi yang telah dicapai pegawai.

3. Pengembangan karir. Adalah proses pelaksanaan atau implementasi perencanaan karir baik yang dilakukan individu pegawai maupun oleh organisasi yang berkaitan dengan karir pegawai terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu.
4. Bimbingan. Adalah salah satu teknik atau cara untuk membantu individu agar dapat mencapai perkembangannya secara optimal sesuai dengan kemampuan, bakat, minat, serta nilai-nilai yang dianutnya.

Hasibuan (2012 : 57), menyatakan kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Makna kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya.

Mangkunegara (2004:130), menyatakan bahwa kinerja adalah pengelolaan kegiatan guna memperkuat standar-standar organisasi. Ada dua macam kinerja, yaitu kinerja preventif dan kinerja korektif. Kinerja preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Di Indonesia, Aparatur Sipil Negara terikat dengan Peraturan Kinerja Pegawai yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Peraturan Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah peraturan kewajiban, larangan dan

sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh Aparatur Sipil Negara. Yang dimaksud pelanggaran Kinerja adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Aparatur Sipil Negara, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja. Sedangkan hukuman Kinerja adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil. Peraturan kedisiplinan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menangani kedisiplinan atau yang ada hubungannya dengan kedisiplinan.

Dalam suatu organisasi, upaya untuk menciptakan Kinerja dapat dilakukan melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana, yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Adanya penempatan kepemimpinan yang sesuai untuk memotivasi kerja dalam diri pegawai diharapkan dapat memicu kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan. Menurut data yang ada jumlah pegawai di UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan yaitu sebanyak 25 pegawai.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan yaitu sebanyak 25 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 24 orang responden.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori teori yang relevan pada UPTD Penyuluhan Pertanian

Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi X ₁
b ₂	= Koefisien regresi X ₂
X ₁	= Disiplin Kerja
X ₂	= Motivasi Kerja
e	= Faktor Kesalahan

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t _{hitung}	= Nilai t
r	= Koefisien Korelasi
n	= Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂)

secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.424	3.03241
a. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁				

Korelasi disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,698, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja dan motivasi kerja tidak baik maka akan berakibat menurunnya kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.

Koefisien Determinasi (KD) = $0,488 \times 100\% = 48,8\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 48,8% dan sisanya sebesar 51,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel perhitungan regresi ganda antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (Y)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peng_SDM Motivasi_Kerja	.	Enter
a. Dependent Variable: Kualitas SDM			
b. All requested variables entered.			

Tabel Variabel *entered* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Tabel Perhitungan Regresi Ganda antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	21.318	5.659		1.767	.000
Peng_SDM	.728	.935	2.760	2.351	.01
Motivasi_Kerja	.742	.942	2.171	3.849	.002
a. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,318 + 0,728X_1 + 0,742X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,728 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka pegawai akan meningkat sebesar 0,742 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,742$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,728$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t dan memperoleh nilai $t_{hitung} 4,216 > t_{tabel} 1,721$. Besarnya koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 37,8%. Persamaan regresi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah $Y = 19,719 + 0,490X_1$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan sebesar 37,8%. Hal ini disebabkan oleh faktor disiplin kerja dengan indikator ketepatan waktu yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t dan memperoleh nilai $t_{hitung} 3,768 > t_{tabel} 1,721$. Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 31,1%. Persamaan regresi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah $Y = 21,296 + 0,447X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 31,1%. Hal ini disebabkan oleh faktor motivasi kerja dengan indikator pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan memperoleh hasil 7,614 dan jauh lebih besar dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,493$. Besarnya koefisien determinasi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 48,8%. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 21,318 + 0,198X_1 + 0,742X_2$. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan. Hal ini disebabkan oleh faktor kinerja pegawai dengan indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mempengaruhi kinerja.
1. Pada variabel disiplin kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini adalah tentang kehadiran ke kantor tepat waktu, karena nilai indikator tersebut yang paling rendah dengan skor 57. Rendahnya disiplin kerja dengan indikator ketepatan waktu dipengaruhi oleh jarak antara rumah dan tempat kerja, kondisi jalan yang rusak dan faktor cuaca yang kurang mendukung. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan memberlakukan sanksi yang tegas kepada pegawai yang sering datang terlambat melewati batas ketentuan yang telah ditetapkan kantor.
2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah dengan skor 62. Rendahnya motivasi kerja dengan indikator pengembangan karir dipengaruhi oleh rendahnya skill dan kemampuan dari pegawai itu sendiri. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberlakukan *reward* seperti ini dengan maksud agar para pegawai termotivasi untuk kerja yang lebih baik.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah dengan skor 60. Rendahnya indikator kinerja pegawai dengan indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh rendahnya motivasi dan disiplin dari pegawai itu sendiri. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* pegawai masing - masing.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Gramedia Pustaka utama.
- Siagian, P, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soejono. 2010. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Terry, GR. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.