J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung

Puri Rahayu Purnama Sari[1], David Ahmad Yani[2]
[1] Universitas Terbuka
[2] IAIN Metro
Email : puririhayupurnamasari@gmail.com[1], david.ahmadyani@gmail.com[2]

Article History:
Received: 29 Januari 2025
Revised: 10 Maret 2025
Accepted: 20 Maret 2025

Keywords: *Motivasi, Disiplin, Kinerja Pegawai*

Abstract: *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung. Penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative Research). Untuk memperoleh data, kuesioner disebarkan dengan menggunakan strategi sampling snowball sampling. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung mengenai hubungan antara disiplin dan motivasi dengan kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa: 1) disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai; semakin disiplin seorang pegawai maka akan semakin efektif kinerjanya; 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, semakin baik motivasi dan disiplin maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.*

PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi bergantung pada kinerja individu; dengan kata lain, kinerja individu dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Organisasi akan berfungsi secara efektif jika sumber daya manusia di dalamnya berfungsi secara efektif. Dengan kata lain, loyalitas organisasi bergantung pada etos kerja pegawai tersebut. Menurut Handoko (2014), komponen terpenting sehari-hari setiap organisasi adalah sumber daya manusianya, yang terdiri dari orang-orang yang menyediakan waktu, energi, kreativitas, dan bisnis mereka untuk organisasi.

Dalam konteks globalisasi, manusia mungkin mengalami rasa relevansi yang ditandai dengan berbagai masalah yang kompleks. Kesalahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tertentu dapat mengakibatkan konsekuensi yang tidak terduga, seperti kegagalan dalam memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya atau, sebaliknya, kinerja yang tidak memadai untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Suatu organisasi dengan kualitas SDM yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Pihak yang paling berpengaruh untuk memelihara kinerja pegawai adalah pimpinan atau atasan langsung. Oleh karena itu sangat diharapkan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sehingga dapat terjalin kerjasama dan koordinasi yang baik sesuai dengan sasaran organisasi.

Penggunaan SDM dalam menentukan kinerja yang tercermin dalam penggunaan kinerja sebagai alat evaluasi sangatlah penting. Kinerja individu, kinerja tim, dan kinerja organisasi semuanya digunakan untuk menilai seberapa baik kinerja suatu organisasi dalam hal tujuannya. Dalam konteks ini, kinerja SDM tidak hanya dilihat sebagai hasil akhir tetapi juga sebagai hasil dari proses manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Sejumlah faktor dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di suatu instansi pemerintah, namun dua faktor yang paling penting adalah motivasi pegawai dan disiplin kerja. Perilaku anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok, dapat memberikan dorongan terhadap produktivitas organisasi karena motivasi akan mempengaruhi produktivitas organisasi. Motivasi kerja merupakan alat penting untuk meningkatkan gairah kerja manusia sehingga orang dapat berintegrasi dengan baik dan bekerja sama secara efisien. Motivasi utama pimpinan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas manusia dan membuat pekerjaan mereka lebih efisien. Kinerja yang baik akan dihasilkan ketika motivasi manusia tinggi dalam kaitannya dengan keberhasilan lembaga.

Menurut Rivai (2013), motivasi merupakan gabungan dari sikap dan nilai-nilai yang membantu seseorang mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan mereka sendiri. Sikap dan nilai-nilai ini merupakan kekuatan tak terlihat yang memberi orang kemampuan untuk menjadi lebih produktif dalam pekerjaan mereka (bekerja untuk mencapai tujuan) dan menjadi produktif dalam pekerjaan mereka (sedikit kekuatan usaha individu dalam bekerja).

Teori motivasi manusia Maslow menjelaskan bahwa bisnis manusia menggunakan motivasi untuk meningkatkan kualitas hidup orang-orangnya. Beberapa contoh motivasi termasuk gaji atau tunnjangan yang layak, jaminan terkait kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan dalam meningkatkan karier seseorang, serta penghargaan atas prestasi yang diperoleh.

Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Secara terukur dan terencana motivasi merupakan pemberi daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja bagi seseorang agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

Salah satu faktor penunjang kinerja yang lainnya yaitu disiplin pegawai. Disiplin dalam organisasi merupakan suatu sikap yang selalu mentaati setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja akan terkait pada cara dan perilaku kerjanya sehari-hari dalam organisasi mulai dari masuk kerja, melaksanakan pekerjaan sampai dengan meninggalkan kantor. Kecenderungan yang akan terjadi yaitu adanya keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sebagai akibat dari adanya kurang disiplin dari masing-masing pegawai.

Menurut Mangkunegara (2016) terdapat dua jenis kedisiplinan kerja yaitu: 1) Disiplin Preventif yaitu upaya mendorong karyawan agar menaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang telah ditetapkan; 2) Disiplin Korektif yaitu upaya mendorong karyawan agar menaati peraturan dan tata tertib kerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut penelitian Putri dkk. (2015), disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uji regresi linier sederhana, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kerja. Dengan kata lain, apabila seorang pekerja semakin disiplin maka pekerjaannya akan semakin efektif, sebaliknya apabila seorang pekerja semakin kurang efektif maka pekerjaannya akan semakin kurang efektif.

Disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi motivator bagi karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif yang dapat memberikan rasa bangga pada karyawan dan mengurangi waktu yang terbuang untuk melanggar peraturan..

Sehubungan dengan hal tersebut, pimpinan/atasan di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung harus memberikan motivasi kepada pegawainya dan meningkatkan kedisiplinan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Kendala menurunnya kinerja pegawai di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung dapat ditandai dengan adanya keterlambatan laporan-laporan yang berkaitan dengan waktu kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu, harus ada motivasi dan kedisiplinan di Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung agar produktivitas pegawai dapat meningkat dan laporan-laporan terkait dapat tertangani dengan baik pada waktunya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek penelitian, dan peneliti sendiri sebagai instrumen penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan triangulasi, data yang diperoleh dari data kualitatif, analisis data yang bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif berguna untuk memahami makna, memahami keunikan, memahami fenomena, dan mengidentifikasi hipotesis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen yang mengkaji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kebiasaan kerja karyawan. Tujuan dari spesifikasi ini adalah untuk mengumpulkan data yang akan dibahas, dijelaskan, dan dianalisis dengan memberikan prediksi mengenai variabel yang diteliti sesuai dengan kondisi yang ditentukan (Moleong, 2017).

Subjek utama dalam penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai acuan atau sumber informasi mengenai subjek lain yang memiliki kesamaan atau kemiripan adalah pegawai.

Jenis sampling yang digunakan dalam penelitian adalah non-probability sampling. Non-probability sampling menurut Sugiyono (2020) merupakan teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan atau keuntungan yang sama bagi setiap partisipan dalam populasi yang akan diteliti.

Teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini disebut snowball sampling. Teknik snawball sampling merupakan salah satu metode yang dapat dideskripsikan dan sangat berguna untuk mengidentifikasi responden yang dijadikan subjek penelitian melalui hubungan antar mereka dalam suatu jaringan tertentu, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan dapat tercapai.

Menurut Sugiyono (2018), snawball sampling merupakan teknik pengambilan sampel sumber data, dan jika dilihat sekilas jumlah sampelnya cukup banyak. Hal ini dilakukan karena banyaknya titik data yang belum cukup mampu memberikan informasi yang menyeluruh, sehingga mencari orang lain yang dapat dijadikan titik data.

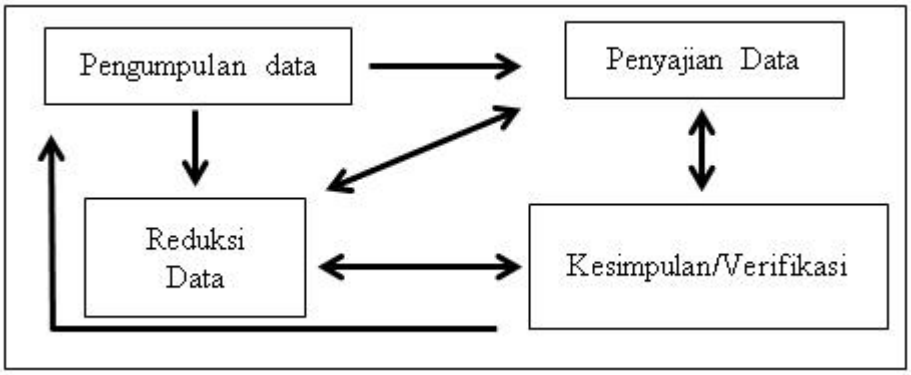
Menurut Sugiyono (2017), dalam penelitian kualitatif, instrumen yang digunakan untuk penelitian adalah penelitian itu sendiri. Peneliti bertindak sebagai pengamat, pewawancara, dan pengumpul data sekaligus sebagai pembuat laporan hasil penelitian merupakan instrumen utama. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk mengumpulkan data yang diperlukan bagi penelitian, yang kemudian dievaluasi sehingga dapat diperoleh suatu hasil.

Triangulasi adalah uji kredibilitas yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Menurut Moleong (2016), triangulasi adalah analisis data yang menggunakan data lain untuk menentukan perlu tidaknya pengumpulan data. Triangulasi juga sering disebut sebagai pembandingan data.

Namun, untuk menunjukkan uji transferabilitas dalam penelitian ini, peneliti tentu akan memberikan informasi yang jelas, ringkas, dan metodis sehingga penelitian dapat dipahami dengan mudah oleh orang lain dan hasilnya dapat diterapkan pada populasi tempat sampel penelitian berada.

Ada tiga langkah aman untuk melakukan analisis data kualitatif. Langkah pertama adalah reduksi data, dimana fokusnya adalah pada proses pengumpulan, analisis, transformasi, dan abstraksi data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data yang menjamin data akan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Pengambilan keputusan dan pengungkapan kesimpulan berupa narasi deskripsi kumpulan informasi tersusun adalah tahap kedua, yang biasanya dilakukan dengan menggunakan uraian singkat, bagan, atau grafik. Penarikan kesimpulan atau verifikasi, sebaliknya, adalah tahap ketiga. Selama berlangsungnya penelitian, setiap kesimpulan akan menjalani verifikasi terus menerus hingga didukung oleh kesimpulan yang sah.

Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan sampai akhir. Analisis data yang digunakan peneliti adalah model data Miles Huberman yang meliputi reduksasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi (Sugiyono, 2018). Langkah-langkah analisis data tersebut dapat diilustrasikan menggunakan skema berikut:



Gambar 3.2. Analisis Data Model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Di Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat motivasi yang diberikan oleh atasan meningkat, maka produktivitas pegawai juga akan meningkat.

Hasil analisis desktiptif menunjukkan bahwa pegawai termotivasi karena memiliki kebutuhan pribadi yang harus dipenuhi dan lingkungan kerja yang sehat. Sikap kepedulian pimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kesehatan mental di tempat kerja, namun pimpinan masih kesulitan memahami hubungan sosial di dalam organisasi dan hanya berfokus pada pemenuhan harapan pegawai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Veithzal (2011) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan gabungan sikap dan nilai-nilai yang membantu orang mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya sendiri. Salah satu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu adalah motivasi. Menurut Mangkunegara (2016), terdapat beberapa indikator motivasi kerja, antara lain: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, dan ketekunan. Sedangkan menurut Afandi (2018), indikator motivasi adalah balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja,

dan pekerjaan itu sendiri.

Apabila seorang pegawai termotivasi, maka ia akan menciptakan pilihan-pilihan yang positif dalam melakukan sesuatu, karena menurut teori, motivasi dapat membantu mereka bekerja lebih efisien sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan untuk menjelaskan beberapa tindakan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kepekaan seseorang terhadap segala peraturan perundang-undangan dan norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung, artinya semakin disiplin pegawai maka akan semakin meningkat hasil kerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kedisiplinan staf sudah meningkat, terutama pada aspek kehadiran dan kepatuhan pimpinan. Namun, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti masalah kedisiplinan, tingkat kepatuhan, dan pemahaman kedisiplinan.

Kondisi kedisiplinan pegawai saat ini disebabkan oleh adanya seperangkat aturan yang merugikan pegawai itu sendiri. Akan ada sanksi yang diberikan sebagai akibat jika terjadi sesuatu yang melanggar hukum. Respek atau kesadaran untuk menjaga kedisiplinan belum begitu kuat. Saat ini masih sedikit tindakan hukum yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini terjadi karena bagi mereka yang sudah memperoleh pemahaman dasar tentang hukum, sudah cukup memahami hakikat hukum yang diterapkan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung. Secara spesifik, apabila motivasi dan disiplin meningkat maka hasil kerja pegawai juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya, apabila motivasi dan disiplin menurun maka hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung akan menurun.

Hasil penelitian ini diawali dengan karya Buhler dalam (Almustofa, 2014) yang menjelaskan bahwa motivasi secara abstrak merupakan suatu proses yang mengidentifikasi sejumlah faktor yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan, memotivasi atau mendorong pekerjaan. Hal ini sangat penting untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi karyawan terhadap pekerjaannya di semua tingkatan..

Dengan meningkatnya tingkat motivasi di antara karyawan, maka meningkat pula tingkat stres terkait pekerjaan yang timbul dan pada akhirnya akan memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan.

Selain memotivasi karyawan, disiplin juga dapat meningkatkan produktivitas mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mathis dalam (Anggoro, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu bentuk pelatihan yang mengikuti aturan organisasi. Dengan disiplin yang kuat, pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan fungsinya yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Tugas pekerjaan dan capaian kinerja yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan lebih berdedikasi, bertanggung jawab, dan berkomitmen, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berkat adanya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, pekerjaan yang

diberikan akan menjadi ringan dan dapat diselesaikan tepat waktu..

Menurut Harsey dan Blanchard dalam (Lijan Poltak Sinambela, 2016), kinerja pegawai merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang sebaik-baiknya dalam suatu organisasi. Jenis kinerja pegawai ini tersusun dari motivasi, kemampuan, dan hasil kerja. Motivasi dan disiplin pegawai dapat berdampak pada kinerja, kemampuan, dan tingkat motivasinya.

Jika motivasi dan disiplin pegawai tinggi, maka produktivitas pegawai dapat meningkat; sebaliknya, jika motivasi dan disiplin pegawain rendah, maka produktivitas pegawai dapat menurun dalam suatu organisasi.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut di atas, motivasi dan disiplin tentu akan berdampak pada kinerja pegawai. Jika motivasi dan disiplin meningkat, maka produktivitas pegawai juga akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis penelitian, karyawan Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kebiasaan kerja karyawan, begitu pula dengan disiplin yang memiliki pengaruh positif terhadap kebiasaan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung.

Pegawai Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung memiliki disiplin dan motivasi yang baik, begitu pula dengan kinerja pegawainya. Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi dan disiplin yang signifikan, apabila motivasi dan disiplin meningkat maka produktivitas pegawai akan meningkat pula, begitu pula sebaliknya apabila motivasi dan disiplin menurun maka produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung akan menurun pula.

DAFTAR REFERENSI

Handoko, T.H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.

Hanafi, Mamduh (2020). Manajemen; 1-9/EKMA4116/4 sks. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka

Jermias, Meda, dkk (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 1 No. 2 (2022). https://greenpub.org/JIM/article/view/50/47

Kristiani, Laila,. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan)., Vol. 6 No. 2 (2023), 2828–0946. https://jurnal.uniraya.ac.id

Kurnia, Tri Jayanti, & Lela, Nurlaela Wati. (2019). Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. Vol. 9 No. 1 (2019): Jurnal Ekobis. http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis

Lubis, S.B. Hari (2020). Organisasi; 1-9/EKMA4157/3 sks. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. Evaluiasi Kinerja SDM cetakan ke enam. Bandung: Refika Aditama

Moleong, L.J. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Pandu, Adi Cakranegara, dkk. (2022). Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kerja dan Kepuasan Karyawan Suatu Perusahaan: Sebuah Studi Literature. Vol. 3 No. 4 (2022): Management Studies and Entrepreneurship Journal. https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1081/727

Rivai (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sobirin, Achmad. (2023). Perilaku Organisasi; 1 -9/EKMA4158/3 sks. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka

Sugiyono. (2016) (2017) (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Tatan, Sutanjar & Oyon Saryono (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 3 No. 2 (2019): Journal of Management Review. http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview

Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Yusuf, Adie E. & Suwarno. (2022). Pengembangan SDM; 1-9/EKMA4366/3 sks. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka