

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam

## *The Effect of Work Discipline and Work Motivation on The Performance of The State Civil Apparatus in The Secretariat City Council of People's Representation (DPRK) Subulussalam*

Tio Harry Pratama, Amir Purba & Heri Kusmanto\*

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 24 Juli 2022; Direview: 25 Juli 2022; Disetujui: 16 September 2022

\*Corresponding Email: [herikusmanto@usu.ac.id](mailto:herikusmanto@usu.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRK Subulussalam. Hipotesis yang diajukan adalah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRK Subulussalam. Variabel yang diteliti terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data dengan cara daftar pertanyaan. Metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam. Variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi sebesar 95,00 %, sedangkan sisanya 5,00 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti komunikasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. Instansi perlu memperbaiki motivasi dengan cara perlu memperhatikan kebutuhan sosial ekonomi pegawai ASN dan menghargai pekerjaan yang berhasil dengan memberikan bonus kerja (reward) yang sesuai dengan prestasi kerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja ASN

### Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of ASN at the Secretariat of DPRK Subulussalam. The hypothesis proposed is that work discipline and work motivation have a significant effect on the performance of ASN at the DPRK Subulussalam Secretariat. The variables studied consisted of work discipline and work motivation as independent variables and performance as the dependent variable. The method of collecting data is by means of a list of questions. Method of data analysis using multiple linear regression method. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on the performance of the ASN Secretariat of DPRK Subulussalam. The better the employee's work discipline, the higher the performance. The variables of work discipline and work motivation together have a significant effect on the performance of the ASN Secretariat of DPRK Subulussalam. Variations in employee performance can be explained by work discipline and motivation of 95.00%, while the remaining 5.00% is explained by other factors, such as communication, leadership and other factors that are not explained in this research model.

**Keywords:** Work Discipline; Work Motivation; ASN Performance

**How to Cite:** Pratama, T.H. Purba, A. & Kusmanto, H. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (2): 1325-1333.



## PENDAHULUAN

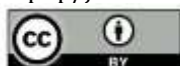
Setiap organisasi ataupun instansi pada umumnya mempunyai harapan agar pegawainya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pimpinan organisasi akan selalu menuntut pegawai untuk dapat mencapai standar atau bahkan mampu melampaui standar hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi, karena pada dasarnya kinerja organisasi secara keseluruhan adalah kumpulan dari pencapaian kinerja semua pegawai. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi tergantung kinerja yang baik dari Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya ASN sebagai pelaksana kebijakan pemerintah.

Pada pasal 1 ayat (2) UU No. 5 Tahun 2005 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dinyatakan bahwa: "Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan." Kemudian pada pasal 11 dinyatakan bahwa: "Pegawai ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia" (Undang-Undang Nomor 5 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014). Dalam hal ini ASN mempunyai peranan yang sangat penting karena berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dapat dikatakan bahwa ASN merupakan ujung tombak pemerintahan di segala bidang atau fungsi pemerintahan, yang meliputi tiga fungsi utama, yaitu pembangunan (*development function*), fungsi perlindungan (*protection function*), dan fungsi pelayanan masyarakat (*public service function*), sehingga pemerintahan harus ditunjang dengan ASN yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Kinerja merupakan seperangkat ukuran mengenai seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan jika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan. Pegawai dinyatakan mempunyai kinerja yang tinggi jika hasil kerjanya minimal sesuai dengan standar hasil kerja, atau mampu melampaui standar hasil kerja. Penilaian terhadap kinerja tersebut lazim dilakukan secara periodik dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan kemampuan pegawai dan juga sebagai dasar pertimbangan untuk membuat berbagai kebijakan sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada organisasi. Dengan melakukan penilaian kinerja secara periodik maka manajemen akan segera mengetahui bagaimana perkembangan tingkat kinerja pegawai. Jika ternyata hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan maka manajemen akan berupaya meningkatkannya dengan mengelola berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di samping itu, pada dasarnya setiap instansi akan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja pegawainya pada setiap waktu. Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada faktor motivasi dan disiplin.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam hubungan dengan pengawasan. Sebagaimana yang bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN tersebut diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi ataupun instansi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam instansi bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah



ditetapkan tidak tercapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan sesuatu yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah saat seorang pegawai mampu menjalankan sebuah organisasi. Walaupun seorang pegawai memiliki gelar yang tinggi sekalipun, apabila mereka tidak berdisiplin dalam bekerja maka tujuan instansi tersebut tidak akan tercapai.

Aparatur Sipil Negara menjunjung tinggi kesetiaan terhadap Pancasila, UUD RI 1945 dan pemerintah. ASN dalam kesetiaan terhadap negara, mewujudkannya melalui peningkatan pelayanan terhadap masyarakat. Namun dalam penerapannya sikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas, belum terlaksana secara maksimal, sehingga dalam upaya peningkatan kinerja, pemerintah dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 menegaskan tentang disiplin ASN yang memuat secara jelas tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua ASN, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina ASN yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang (Peraturan Pemerintah No. 53, 2010).

Kenyataan yang terjadi meskipun pemerintah telah menegaskan peraturan disiplin ASN, masih sering terlihat adanya aparatur pemerintah (ASN) yang belum dengan sungguh-sungguh melaksanakan kewajiban-kewajiban yang sudah ditetapkan, serta masih adanya ketidakpatuhan atau pelanggaran terhadap larangan yang ditetapkan dalam peraturan disiplin ASN tersebut.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Kedisiplinan PNS juga merupakan bagian dari tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban moderen, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945 (Undang-Undang Nomor 43, 1999).

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas pegawai saja, melainkan kewajiban para pemimpin dalam organisasi yang juga harus menyadari bahwa memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina pegawai, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada pegawai di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Sejalan dengan prinsip pemerintah yang berlandaskan konsep *good governance* dan produktif dalam semua ruang lingkup tanggung jawab kerja maka disadari sepenuhnya bahwa instansi pemerintahan, hanya akan dapat melaksanakan seluruh aktivitas organisasi apabila ditunjang dengan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan intelektual yang handal sehingga akan memiliki kemampuan dan produktifitas kerja yang optimal, sebab sebagai salah satu komponen sumber daya, manusia merupakan komponen yang paling utama atau vital dalam semua pelaksanaan kegiatan organisasi sebagai motor penggerak yang merencanakan serta melaksanakan program yang ditetapkan. Dalam organisasi terutama organisasi pemerintahan, sudah bukan rahasia lagi bahwa organisasi pemerintahan sering dikecam oleh publik akibat rendahnya kinerja yang dihasilkan setiap periode pelaksanaan tugas, dalam ruang lingkup internal organisasi terutama menyangkut kinerja dipengaruhi oleh faktor pengawasan dan disiplin kerja sebagai fungsi kontrol pimpinan terhadap pelaksanaan tanggung jawab kerja bawahan termasuk aspek evaluasi capaian kerja.

Indikator utama kinerja pegawai adalah kualitas hasil kerja dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian, pegawai Kantor



Sekretariat DPRK Subulussalam dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya masih sering terlambat sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan terkadang penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, dimana pada saat jam masuk kantor masih ada pegawai yang terlambat datang, bahkan terkadang pula pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung, pegawai sering pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan pegawai kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaannya karena terjadinya ketidaksesuaian penilaian kinerja yang dilakukan instansi sehingga semangat kerja menurun.

Pengamatan dan informasi yang juga penulis peroleh adalah kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja seperti, main game pada waktu jam kerja ngobrol hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan, masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja, seperti menggunakan printer di bidang-bidang lain sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Faktor motivasi kerja juga cukup dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar dari kinerja pegawai justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dibanding dorongan yang dipaksakan dari luar dirinya (Handoko, 2010). Keadaan tersebut disebabkan bahwa yang dimaksud dengan dorongan untuk bekerja adalah timbulnya kebutuhan-kebutuhan hidup terhadap berbagai hal, yang hanya dapat dipenuhi dengan melakukan pekerjaan secara berhasil. Manajemen dapat menggunakan harapan-harapan pemenuhan kebutuhan hidup sebagai alat motivasi agar pegawai secara aktif meningkatkan hasil-hasil yang dapat dicapai pada setiap waktu (Siregar et al., 2022; Jarir et al., 2022).

Berdasarkan hasil survey pendahuluan diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi tergolong rendah, terlihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan. Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan kualitas hasil kerjanya tidak memenuhi kualitas standar. Instansi tersebut telah berupaya agar pegawainya dapat menunjukkan kinerja yang baik sehingga dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan bagi instansi. Upaya yang dilakukan instansi adalah memberikan pemahaman kepada pegawai atas pentingnya disiplin kerja dengan mematuhi segala peraturan kerja yang ditetapkan. Organisasi juga menerapkan berbagai jenis motivasi yang bertujuan agar pegawai lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu: SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, dan perilaku kerja, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Peraturan Pemerintah Nomor 46, 2011).

Adapun unsur-unsur penilaian kinerja ASN Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam adalah mengenai kepribadian pegawai, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Nilai capaian SKP dinyatakan dengan angka dan sebutan, yaitu 91 - ke atas dinyatakan sangat baik, 76 - 90 dinyatakan baik, 61 - 75 dinyatakan cukup, 51 - 60 dinyatakan kurang dan 50 - ke bawah dinyatakan buruk.

Satu-satunya unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2020 adalah orientasi pelayanan, yang berarti bahwa tingkat pelayanan terhadap publik semakin baik. Tetapi nilai unsur kinerja lainnya terutama unsur disiplin pada tahun 2020 justru mengalami penurunan dibanding tahun 2019. Di samping itu, rata-rata nilai kinerja juga jauh lebih rendah dibanding SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja ASN Kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam masih tergolong rendah.

Penelitian terdahulu dengan judul *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di PTPN II (Persero) Tanjung Morawa*, memiliki kelebihan yaitu peneliti menguji tiga variabel bebas yaitu motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja, sedangkan penelitian sekarang hanya meneliti dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, tetapi variabel terikatnya



adalah sama yaitu variabel kinerja (Sitanggang, 2014). Sedangkan kekurangannya adalah dari segi judul yang menyebutkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu menunjukkan seperti banyak variabel yang akan diteliti, seharusnya cukup membuat judul dengan menyebutkan variabel bebas yang ditelitinya.

Penelitian terdahulu dengan judul *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar*, memiliki perbedaan dengan yang dilakukan penelitian sekarang dimana penelitian terdahulu meneliti variabel bebas kemampuan kerja dan motivasi sedangkan penelitian sekarang variabel disiplin kerja dan motivasi, sedangkan variabel terikatnya adalah sama yaitu variabel kinerja. Ini berarti menunjukkan kekurangan dipenelitian sekarang yang tidak dapat membandingkan hasil penelitiannya nanti untuk melihat pengaruh secara serempak dengan penelitian terdahulu karena memiliki perbedaan variabel bebas yang diteliti (Minar, 2013).

Penelitian terdahulu dengan judul *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*, terdapat perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu meneliti tiga variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi, sedangkan penelitian sekarang hanya dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah sama yaitu variabel kinerja. Dengan demikian terdapat kelebihan dari penelitian terdahulu tersebut dengan menambahkan variabel budaya organisasi maka akan terlihat pengaruh secara bersama-sama antara ketiga variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Prabasari & Netra, 2014).

Penelitian terdahulu dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Sempurna Baru*, menunjukkan persamaan variabel bebas dan terikat yang diteliti dalam penelitian sekarang, yang menjadi perbedaannya adalah lokus penelitian dimana penelitian sekarang melakukan penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam. Penelitian terdahulu meneliti kinerja karyawan sedangkan penelitian sekarang meneliti kinerja pegawai ASN (Setiawan, 2016).

Penelitian terdahulu dengan judul *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat*, menunjukkan persamaan variabel bebas dan terikat yang diteliti dalam penelitian sekarang, dan lokus penelitian dimana penelitian sekarang melakukan penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam sedangkan yang terdahulu di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat (Mardiana et al., 2019). Demikian juga dengan penelitian Haruna (2019) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat*, yang juga meneliti di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian terdapat kesamaan judul dan lokus penelitian yaitu sama di kantor Sekretariat DPRD. Kinerja ASN penting untuk diteliti terutama mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dan motivasi yang mendorong agar kinerja ASN tersebut meningkat. Dari segi peningkatan kinerja ASN akan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai seperti tingkat kehadiran pegawai, dimana pegawai yang tidak disiplin akan berakibat pada pemotongan gaji dari tunjangan tambahan penghasilan pegawai tersebut.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas maka Tujuan penelitian yang dilakukan adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Tujuan penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif adalah agar penulis dapat menggambarkan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRK Subulussalam.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN 22 orang dan tenaga bakti



133 orang yang ada pada Kantor Sekretariat DPRK Subulussalam sehingga total berjumlah 155 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Arikunto (2006) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 5%. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,05)^2}$$

$$n = \frac{155}{1 + 0,3875} = 112 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel yang diteliti adalah 112 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana, yaitu metode pengambilan sampel di mana semua populasi mempunyai peluang yang sama untuk digunakan sebagai sampel.

Sumber data yang diperoleh oleh penulis berasal dari pegawai ASN sebagai responden pada Kantor Sekretariat DPRK Subulussalam berupa jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

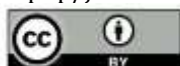
Penelitian dilakukan dengan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian kepustakaan ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam material yang terdapat dipustakaaan, seperti: buku-buku, majalah, dokumen, catatan, dokumen, catatan dan kisah-kisah sejarah dan lain sebagainya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah: Wawancara (*Interview*); Kuesioner dan Observasi

Metode analisis deskriptif adalah metode analisis dengan cara mengumpulkan, menguraikan, mengklasifikasikan, serta menginterpretasikan data yang diperoleh, sehingga memberikan keterangan jelas dan akhirnya menarik kesimpulan yang umum mengenai masalah yang dihadapi. Metode analisis deskriptif adalah metode analisis dengan cara mengumpulkan, menguraikan, mengklasifikasikan, serta menginterpretasikan data yang diperoleh, sehingga memberikan keterangan jelas dan akhirnya menarik kesimpulan yang umum mengenai masalah yang dihadapi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Subulussalam. Nilai koefisien regresi disiplin kerja 0,119, artinya diasumsikan bobot disiplin kerja meningkat 1 satuan maka bobot kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,119 satuan. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.



Menurut Hasibuan (2004) bahwa disiplin diartikan sebagai sikap mental untuk mematuhi berbagai peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Kelemahan yang ditemukan atas variabel disiplin kerja pegawai pada instansi adalah pegawai sering hadir tidak tepat waktu, sedangkan pemberian sanksi belum didasarkan pada pertimbangan yang benar. Dengan memperbaiki kelemahan disiplin tersebut maka diharapkan kinerja pegawai akan semakin baik (Nurdiansyah et al., 2019).

Menurut Rosihan Indra, SP, M.Si selaku Kabag Umum dan Kepegawaian di Sekretariat DPRK Subulussalam bahwa pegawai instansi sering hadir terlambat atau tidak hadir sama sekali, sehingga proses pelaksanaan pekerjaan menjadi terganggu (Indra, 2022). Terganggunya pelaksanaan pekerjaan disebabkan pada dasarnya jumlah pegawai telah ditetapkan dalam jumlah seimbang dengan jumlah pekerjaan, sehingga jika terdapat pegawai yang tidak datang atau terlambat datang, maka pelaksanaan pekerjaan menjadi tidak tercapai. Oleh karena itu, instansi perlu menetapkan peraturan kerja yang lebih ketat terutama dalam bidang kehadiran kerja. Disamping itu, manajemen instansi dapat menggugah kesadaran pegawai mengenai pentingnya kehadiran mereka pada setiap hari tepat pada waktu kerja yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan responden Rahmanita juga menyatakan pemberian sanksi belum didasarkan pada pertimbangan yang benar (Rahmanita, 2022). Artinya bahwa pegawai diberi sanksi yang terlalu berat untuk tingkat kesalahan yang tergolong ringan, sedangkan pada waktu lainnya, pegawai diberi sanksi ringan padahal tingkat kesalahannya tergolong berat. Kondisi tersebut tentu akan menjadi contoh buruk yang disaksikan oleh pegawai, dan dapat berakibat pada menurunnya kepercayaan kepada manajemen instansi. Penurunan kepercayaan kepada manajemen dapat mengganggu semangat kerja, sehingga kinerjanya menjadi rendah. Oleh karena itu, manajemen instansi perlu menerapkan sanksi secara lebih hati-hati dengan mempertimbangkan berat ringannya sanksi sesuai dengan berat ringannya kesalahan yang dilakukan.

Untuk meningkatkan disiplin pegawai diperlukan peranan pemimpin salah satunya adalah memberi contoh kepada bawahan tentang disiplin yang baik, sehingga para bawahan menjadi memahami bahwa salah satu keinginan atasan adalah menerapkan disiplin dengan baik. Jika pimpinan tidak memberi contoh disiplin maka akan sulit untuk mengarahkan bawahan untuk berperilaku disiplin. Pimpinan juga harus menghargai bawahan di pekerjaannya. Menghargai bawahan di pekerjaannya berarti menyatakan bahwa dia layak untuk berada di bidang pekerjaan tersebut, sehingga bawahan menjadi senang untuk melaksanakan pekerjaannya (Syardiansah, 2020).

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRK Subulussalam. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,851, artinya diasumsikan bobot motivasi kerja meningkat 1 satuan maka bobot kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,851 satuan. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

Menurut Mathis & Jackson (2010) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Kelemahan yang ditemukan atas faktor motivasi pada instansi adalah jumlah gaji yang diterima pegawai tidak sebanding dengan beban kerja, dan disamping itu, bonus yang diterima pegawai masih tidak sesuai dengan prestasi kerjanya. Dengan memperbaiki kelemahan tersebut maka diharapkan kinerja pegawai pada instansi masih dapat ditingkatkan.

Menurut Rosihan Indra, SP, M.Si selaku Kabag Umum dan Kepegawaian dan Penganggaran di Sekretariat DPRK Subulussalam, jumlah gaji perlu ditetapkan secara seimbang dengan beban kerja, sehingga pegawai menjadi lebih termotivasi untuk tetap bekerja walaupun pekerjaannya cukup banyak dan melelahkan (Indra, 2022). Di samping itu, pengorbanan fisik yang diberikan pegawai terhadap pekerjaannya mendapat kompensasi perbaikan gizi karena menerima gaji yang lebih layak apabila pengorbanan fisik tersebut mendapat manfaat dengan peningkatan



penghasilan. Kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar tentu menjadi prestasi kerja tersendiri, sehingga instansi perlu mengimbangnya dengan memberikan gaji yang sebanding dengan beban kerjanya.

Pemberian *reward* juga tidak kalah penting dari jenis penghasilan lainnya. *Reward* biasanya berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja pegawai, sehingga pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang baik biasanya tidak mendapat bonus kerja. Menurut hasil wawancara Rahmanita, SH selaku Kepala Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Rumah di Sekretariat DPRK Subulussalam, jumlah bonus kerja sebaiknya ditetapkan dalam jumlah yang sesuai dengan besarnya pencapaian kinerja, sehingga pegawai merasa bahwa setiap pekerjaan yang berhasil akan mendapat tambahan penghasilan yang sepadan (Rahmanita, 2022).

Oleh karena itu disarankan agar instansi tersebut mempertimbangkan untuk meningkatkan jumlah tunjangan agar lebih sebanding dengan beban kerjanya. Disamping itu juga perlu meningkatkan jumlah *reward* yang diberikan kepada pegawai yang berhasil mencapai kinerja yang tinggi pada instansi. Dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, dimana pegawai akan selalu berusaha agar kinerjanya lebih baik dari waktu ke waktu.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar (Mathis & Jackson, 2010). Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi pegawai maupun organisasi atau instansi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan tunjangan pegawai yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Peningkatan kinerja setiap individu pegawai dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Indikator dari kinerja adalah ketepatan waktu penyelesaian, kualitas hasil kerja, usaha mengatasi kesulitan dalam pekerjaan, kerjasama dan kejujuran pegawai melaksanakan pekerjaan.

### **SIMPULAN**

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai t-tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai t-tabel, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel. Dengan demikian diambil keputusan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi sebesar 95,00 %, sedangkan sisanya 5,00 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti komunikasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.  
Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. BPFE.  
Haruna, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1).  
Hasibuan, M. S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.  
Indra, R. (2022). *Wawancara Responden*.





- Jarir, I., Haryati, S., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2113-2123. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1016>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardiana, S., Tarigan, U., & Syahputra, M. A. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat* [Universitas Medan Area]. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/13529>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western College Publishing.
- Minar, R. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1).
- Nurdiansyah, R., Hasibuan, E. J., & Novri. (2019). Strategi Komunikasi Guru Dalam Menerapkan Pendidikan Karakter Terhadap Kelas IX Fullday Di SMP Muhammadiyah 7 Medan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(2), 77-89.
- Peraturan Pemerintah No. 53, (2010).
- Peraturan Pemerintah Nomor 46, (2011).
- Prabasari, I. G. A. M., & Netra, I. G. S. K. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1.
- Rahmanita. (2022). *Wawancara Responden*.
- Setiawan. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802. doi:<https://doi.org/10.34007/iehss.v4i3.951>
- Sitanggang, M. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di PTPN II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Manajemen*, 2(3).
- Syardiansah, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Kecamatan Pematang Jaya. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 1-6. <https://doi.org/https://doi.org/10.34007/jehss.v3i1.155>
- Undang-Undang Nomor 43, (1999).
- Undang-Undang Nomor 5 Tentang Aparatur Sipil Negara, (2014).

