



# Analisis motivasi kerja dan disiplin kerja dampaknya terhadap kinerja pegawai ASN di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten



Muhammad Saleh<sup>(a)\*</sup> Abdul Bahits<sup>(b)</sup> Meilani Muharommah<sup>(c)</sup> Ardi Hidayat<sup>(d)</sup> Malik Fatoni<sup>(e)</sup>

<sup>(a)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Jln. Serang-Jakarta KM.3 No.1B Kota Serang, Banten, Indonesia

<sup>(b)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Jln. Serang-Jakarta KM.3 No.1B Kota Serang, Banten, Indonesia

<sup>(c)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Jln. Serang-Jakarta KM.3 No.1B Kota Serang, Banten, Indonesia

<sup>(d)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Jln. Serang-Jakarta KM.3 No.1B Kota Serang, Banten, Indonesia

<sup>(e)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Jln. Serang-Jakarta KM.3 No.1B Kota Serang, Banten, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received 02 April 2023

Received in rev. form 22 May 2023

Accepted 08 June 2023

### Keywords:

Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

### JEL Classification:

Z10

## ABSTRACT

Human resources have a major role in every company activity. As the main key, human resources will determine the success of the company's activities. The purpose of this study is to determine whether work motivation and work discipline partially and simultaneously affect employee performance at the office of manpower and transmigration in Banten province. The research method used is a quantitative method. The populations in this study were 165 employees of the manpower and transmigration office of Banten province. Based on the research, then researcher takes 20% of the existing population since the total population exceeds 100 i.e. 165 employees, means  $165 \times 20\% = 33$ , therefore, the sample used in this study was 33 respondents. Therefore, researcher using questionnaire data that had been distributed to 20% of manpower and transmigration office of Banten province employees, which were 33 respondents. Data analysis techniques used include classical assumption test, multiple linear regression test, T test and F test. The results of this study indicate that the indicators in this study are valid. The significance level of this study was 5% on the classical assumption test, the regression model was found to be normally distributed, free of multicollinearity and free of heteroscedasticity. Then the results of multiple regression obtained the equation  $Y = 6.426 + 0.582 X_1 + 0.225 X_2$ . The results of the study on the coefficients table obtained the results of the regression analysis of work motivation on employee performance, the tcount value was 3,946 and the ttable value was 2,045, so the tcount > ttable or 3,946 > 2,045, then  $H_0$  was rejected. While the work discipline obtained the results of regression analysis, the tcount value was 1,146, so the tcount < ttable or 1,146 < 2,045, then  $H_0$  be accepted.

© 2023 by the authors. RSEPublisher, Banten, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi sering kali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Padahal faktor mendasar dalam menjunjung tinggi kinerja seperti

\* Corresponding author. : [salehgifar@gmail.com](mailto:salehgifar@gmail.com)

© 2023 by the authors. Hosting by RSEPublisher. Peer review under responsibility of Relawan Sosial Ekonomi Foundation.

DOI: <https://doi.org/10.59834/manajer.v2i1.12>

motivasi kerja dan disiplin kerja harus di perhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan.

Disiplin kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika ditegakkannya disiplin dari karyawan maka seorang karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh organisasi sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam suatu organisasi, misalnya menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi dikarenakan hal tersebut akan membentuk suasana Kedisiplinan kerja maka karyawan tidak bisa melakukan perbuatan atas tindakan yang bisa merugikan organisasi. hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Iriani (2010) bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja yang diperoleh. Hal tersebut didukung oleh yang nyaman. Dengan adanya aturan pada disiplin kerja maka seorang karyawan tidak akan bisa melakukan perbuatan yang dapat membuat organisasi rugi. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dari Iriani (2010) yang dimana ketika disiplin kerja tinggi maka kinerja yang akan diperoleh akan lebih maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian empirik dari Muhammad (2017) dimana dalam hasil penelitian yang dilakukan mendapat hasil bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Seharusnya pegawai mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti itu akan mencapai suatu keuntungan yang berguna, baik itu bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi terlebih lagi pada pelayanan kepada masyarakat, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Dengan Demikian, penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor disnakertrans Provinsi Banten, (2) untuk mengetahui motivasi teradap kinerja pegawai pada kantor disnakertrans Provinsi Banten, dan (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada kantor disnakertrans Provinsi Banten.

## **TINJAUAN PUSATAKA**

### **Kinerja**

Kinerja pada hakikatnya merupakan aspek yang sangat penting dalam usaha untuk mencapai tujuan yang suda ditetapkan, untuk mencapai suatu tujuan dalam segala hal maka membutuhkan kinerja disiplin yang baik secara kolektif dan pribadi. Demikian pula sebaliknya suatu kegagalan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan adala akibat dari hasil kinerja tim atau individu yang bekerja kurang optimal.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performace* atau *Actual Performace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata Latin “Movere” yang berarti dorongan atau meggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, yang berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Alex S. Niti Semita (1992:199) “ Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G. Wursanto (1995:2146) ”Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hasanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai ( I.G. Wursanto, 1995:164). Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keindafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharannya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas.

## **METODE**

Jenis Metode penelitian yang digunakan peneliti yaitu deskriptif dengan pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sugiyono (2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Tenaga Kerja dan Ttrasmigrasi. Dalam hal ini keseluruhan populasi berjumlah 165 pegawai. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan skunder. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji T**

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.6 diatas besarnya angka tabel dengan ketentuan 0,05 dan  $(dk) = n-k-1$ , dimana  $n$  = jumlah koesioner dan  $k$  = jumlah variabel independen. Jadi  $33-2-1 = 30$  sehingga nilai  $t$  tabel sebesar 2,042, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai dari tabel *Coefficient* 4.6 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,946$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,946 > 2,042$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya hipotesis ( $H_1$ ) menunjukkan hasil Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai dari tabel *Coefficient* 4.6 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,146$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,146 < 2,042$ ) dengan signifikan  $0,261 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya hipotesis ( $H_2$ ) menunjukkan hasil Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji F

Beraskan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 18,342$  untuk menentukan nilai  $f$  hitung dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (degree of freedom),  $df = (n-k)$  atau  $(33-2)$  dan  $(k-1)$  atau  $(3-1)$ ,  $df$   $(33-2=31)$  dan  $(3-1=2)$  hasil yang diperoleh untuk  $F$  tabel adalah 3,30. Jadi hasil perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,342 > 3,30$ ) dengan diperoleh nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ) maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.321	2	52.161	18.342	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.315	30	2.844		
	Total	189.636	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil penelitian yang didasarkan pada pengolahan data maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dibanding tingkat kepercayaan 0,05 atau sebesar 5%. Dan dilihat dari hasil uji  $t$  motivasi menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,946 dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,042, jadi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,946 > 2,042$ . Atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan sebesar 0,261, nilai ini lebih besar dibanding dengan tingkat kepercayaan 0,05 atau sebesar 5%. Dan dilihat dari hasil uji  $t$  disiplin kerja menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 1,146 dan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,146 < 2,042$ . atau dengan kata lain  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hasil uji secara simultan dengan uji  $F$  diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,342, hasil ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  diperoleh nilai 3,30  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $18,342 > 3,30$ , maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Secara simultan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Anandita, Ragil, Septian, Mohammad Baharudin, Wisnu Mahendri, 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada CV. Putra Putri Jombang ) Jurnal Inovasi Penelitian, Volume 2 Nomor 3 Agustus 2021,
- Bagia, Miskiani, I W, K.A. 2020. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume. 2 Nomor.2 Desember 2020,
- Barsah, Akhmar. pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Tangerang. Jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia. Jenius volume 3 No.1, September 2019
- Fahmi, Irfan, 2018. Manajemen Kinerja Teori Aplikasi (Bandung : Alfabeta, 2018)
- Firsari, Sagita, Sari. 2015. Analisis Motivasi Pegawai Pada Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako, Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 12 Desember 2015
- Hidayat, S. (2015). Peran Etika Kerja Islam dalam mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (studi empiris pada pondok pesantren modern di Banten). Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 12(2).
- Mangkunegara prabu Anwar, 2017. manajemen sumber daya manusia perusahaan (Bandung : PT Kinerja Rosdakarya, 2017).
- Suganda, Nia, Arif Nugroho, Rahmi Mulyasih. 2020. Impementasi Kebijakan Pengawasan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten (Studi Pada Kabupaten Serang), jurnal ilmiah Administrasi Negara, volume 8 nomor 1 Maret 2020
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R & D, (Bandung : Alfabeta, 2007)
- Sugiyono. 2019. Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula. Yogyakarta: UGM Press.

**Publisher's Note:** RSEPublisher stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



© 2023 by the authors. RSEPublisher, Banten, Indonesia. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Management Journal and Economic Review (2985-5136) by RSEPublisher is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.