

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Kantor Kelurahan Baros, Kota Cimahi

Muhammad Luthfi Nasrulloh

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

luthfinasrulloh07@gmail.com

Yopines Ansen

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

yopinesansen@yahoo.com

Article's History:

Received 10 June 2024; Received in revised form 28 June 2024; Accepted 3 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Nasrulloh, M. L., & Ansen, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Kantor Kelurahan Baros, Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (4). 2409-2412. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2615>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Baros, Kota Cimahi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada masyarakat Baros yang telah menggunakan jasa di Kantor Kelurahan Baros. Populasi penelitian berjumlah 116 orang, dan sampel yang digunakan berjumlah 115 orang yang dipilih dengan metode accidental sampling. Data dianalisis menggunakan alat analisis rating scale. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan dengan nilai t hitung sebesar 5.187 dan nilai t tabel ($Dk = n - k - 1$) sebesar 1.658. Karena t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pelayanan. Motivasi kerja terhadap kinerja pelayanan memperoleh nilai t hitung sebesar -0.385 dan nilai t tabel sebesar 1.658. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,701 ($\text{sig} > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pelayanan.

Keywords: disiplin, motivasi, pelayanan

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang berperan sebagai pengelola dalam organisasi, lembaga, atau perusahaan, dianggap sebagai kekayaan dan memerlukan peningkatan keterampilan serta pembinaan. Setiap individu mempunyai potensi untuk memperkuat kemandiriannya. Disiplin adalah kemampuan menghadapi diri sendiri dan orang lain meski dalam situasi sulit. Disiplin merupakan suatu model perilaku yang dapat diterapkan baik pada tataran pribadi maupun dalam interaksi antar individu, dalam keluarga, kelompok, dan struktur organisasi. Konsep disiplin penting dalam mengatur perilaku manusia. SDM menjadi faktor kunci dalam sebuah organisasi jika dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, karena merekalah yang mengontrol faktor-faktor tersebut. Suatu organisasi atau bisnis tidak akan dapat memaksimalkan produksi dan keuntungannya tanpa karyawan yang terampil, berpengetahuan luas, dan berkomitmen tinggi. (Rumawas, 2018:5).

Motivasi kerja dihasilkan dari berbagai faktor, seperti ; tujuan pribadi, penghargaan, tantangan, lingkungan kerja yang mendukung, pengembangan keterampilan, kepuasan finansial dan penyelarasan nilai dengan tujuan organisasi. Pentingnya motivasi kerja adalah untuk menjaga kinerja optimal, produktivitas tinggi dan kesejahteraan mental karyawan di lingkungan kerja. Menurut Himma (2022) "setiap karyawan tentu pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan berdampak buruk terhadap

kinerja dan menyulitkan dalam mengembangkan karier". Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan ketulusan untuk bekerja. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang individu atau sekelompok individu dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan sukses atau efisien di lingkungan kerja. Hal ini mencakup aspek produktivitas, kualitas kerja, penyelesaian tugas tepat waktu dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan dalam organisasi. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolak ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama. Menurut Poppy (2023) "prestasi karyawan mencerminkan sejauh mana mereka mencapai tujuan dan standar perusahaan. Ini mengukur hasil kerja dan tanggung jawab mereka. Kinerja mencerminkan kesuksesan dalam tugas dan tanggung jawab di organisasi. Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja".

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan kepada masyarakat, diperoleh keterangan bahwa permasalahan saat ini yang cenderung terlihat ialah kinerja pelayanan pada Kantor Kelurahan Baros ini tidak memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat. Maka dari itu peneliti ingin mengkaji lebih dalam lagi mengenai "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN PADA KANTOR KELURAHAN BAROS, KOTA CIMAHI".

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dan Edy (2017:87) Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam kehidupan suatu organisasi, ketaatan para anggotanya merupakan hal yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Gischa 2023).

Menurut Gischa (2023) terdapat indikator disiplin kerja, diantaranya 1) Tingkat kehadiran. 2) Tata cara kerja 3) Ketaatan pada atasan. 4) Kesadaran bekerja. 5) Tanggung jawab

Motivasi kerja

Menurut Riadi (2020) Motivasi kerja ialah segala kekuatan yang ada di diri sendiri, tujuannya untuk memberikan semangat, mengarahkan serta dapat mempengaruhi seseorang untuk mempunyai intensitas dan ketekunan perilaku secara sukarela melakukan suatu pekerjaan. Motivasi tersebut dapat berupa keinginan untuk mencapai sesuatu, untuk diakui, untuk meningkatkan keterampilan, untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik, atau bahkan untuk membantu orang lain.

Menurut teori Herzberg (2019:158) terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut : 1). Prestasi, 2). Pengakuan, 3). Pekerjaan itu sendiri, 4). Tanggung jawab, 5). Kemajuan, 6). Pengembangan diri.

Kinerja Karyawan

Menurut Sumardjo & Priansa (2018:141) Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Teori Kasmir (2016) memaparkan bahwa dalam dunia bisnis yang kompetitif, kinerja para karyawan memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan melakukan penilaian dan pemahaman yang terstruktur terhadap kinerja para karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi dengan jelas area-area kekuatan, kelemahan, dan peluang pengembangan yang dapat meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2021:2), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : 1) Kualitas kerja, 2) kuantitas.

Metodelogi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Qothrunnada (2022) bahwa penelitian kuantitatif adalah salah satu metode pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data dari suatu kasus/fenomena yang diangkat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rating scale. Rating scale digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain. (Sugiyono, 1998:79-80). Pada hal ini responden dipilih pada saat mereka menggunakan jasa layanan Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi sebanyak 116 masyarakat. Sedangkan untuk sampel peneliti mengambil 115 masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel distribusi frekuensi, disimpulkan bahwa tingkat Disiplin Kerja di Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi berada pada kategori sedang, mencapai persentase sebesar 51,72%. Selain itu, dari hasil uji regresi berganda pada gambar yang sama, diperoleh nilai t hitung sebesar 5.187, sedangkan nilai t tabel ($Dk = n - k - 1$) adalah 1.658. Karena nilai t tabel lebih besar dari t hitung, dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pelayanan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan

Berdasarkan hasil analisis yang tertera dalam tabel Distribusi Frekuensi, disimpulkan bahwa tingkat Motivasi Kerja di Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi tergolong dalam kategori tinggi, mencapai persentase sebesar 48,28%. Selain itu, untuk variabel motivasi kerja, diperoleh output bahwa nilai t hitung adalah -385, sedangkan nilai t tabel ($Dk = n - k - 1$) adalah 1.658. Karena nilai t tabel lebih kecil dari t hitung, dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,701 ($\text{sig} > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pelayanan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Kinerja pelayanan

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pelayanan, tergambar bahwa Kinerja Pelayanan di Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi berada pada kategori sedang namun tinggi, mencapai persentase sebesar 81,90%. Model regresi yang dihasilkan adalah $Y = 12,766 + 0,566X_1 - 0,40X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketika disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama-sama bernilai 0, kinerja pelayanan akan mencapai nilai 12,766. Selanjutnya, koefisien b yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pelayanan sebesar 0,566, sedangkan peningkatan dalam motivasi kerja akan menurunkan kinerja pelayanan sebesar 0,40.

Dari hasil tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi F change adalah 0,000, dengan $\text{sig. } F \text{ change} < 0,05$, yang menyiratkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan secara simultan dengan kinerja pelayanan. Korelasi antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,456, menunjukkan hubungan yang cukup erat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja pelayanan.

Dari hasil tabel tersebut, didapatkan koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,023, yang berarti kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pelayanan adalah sebesar 2,30%, sementara sisanya sebesar 97,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari data output, diketahui bahwa nilai F hitung adalah 14,818, sedangkan nilai F tabel adalah 3,08 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 2. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel, dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,00 ($\text{sig} < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pelayanan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terhadap data penelitian, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik:

1. Reliabilitas Data: Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pelayanan menunjukkan reliabilitas yang tinggi (masing-masing lebih besar dari 0,6), menunjukkan bahwa data penelitian ini dapat dipercaya.
2. Normalitas Distribusi: Model regresi berdistribusi normal dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal.
3. Heterokedasitas: Hasil uji heterokedasitas menunjukkan bahwa model regresi berganda tidak mengalami heterokedasitas, yang berarti tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap nilai absolute residual.
4. Pengaruh Variabel Independen: Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pelayanan secara simultan, dengan nilai signifikansi F change yang kurang dari 0,05.
5. Pengaruh Disiplin Kerja: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pelayanan, dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($5,187 > 1,658$) dan signifikansi yang kurang dari 0,05.
6. Pengaruh Motivasi Kerja: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pelayanan, dengan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($-385 < 1,658$) dan signifikansi yang lebih besar dari 0,05.
7. Pengaruh Secara Bersama-sama: Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pelayanan, dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ($14,818 > 3,08$) dan signifikansi yang kurang dari 0,05.
8. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pelayanan, sementara Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara individual, namun secara bersama-sama, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pelayanan.

Referensi

- Abdullah, M. F., & Yudhanegara, D. (2024). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus Pada MI Al Huda. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (3). 1732-1735. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2443>
- Gischa, S. (2023, Agustus 03). *disiplin-kerja--pengertian-tujuan-faktor-indikator-dan-pelanggarannya*. Retrieved from <https://www.kompas.com>: <https://www.kompas.com/skola/read/2023/08/03/130000069/disiplin-kerja--pengertian-tujuan-faktor-indikator-dan-pelanggarannya>.
- Himma, F. (2022, April 28). *Motivasi Kerja adalah: Pengertian, Indikator, dan Contohnya*. Retrieved from <https://majoo.id/>: <https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Raja: Grafindo Persada.
- Poppy. (2023, Agustus 06). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*. Retrieved from <https://www.talenta.co/>: <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>
- Qothrunnada, K. (2022, Desember 01). *penelitian-kuantitatif-pengertian-prosedur-dan-jenisnya*. Retrieved from <https://www.detik.com/>: <https://www.detik.com/bali/berita/d-6437769/penelitian-kuantitatif-pengertian-prosedur-dan-jenisnya>
- Riadi, M. (2020, Agustus 21). *Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong)*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com>: <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sumardjo, M.M., QIA, D. M., & Priansa, S.Pd., S.E., M.M., QWP, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci* (Cetakan Kesatu ed.). Bandung: ALFABETA cv.
- Sutrisno, & Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4 ed.). Jakarta: Kencana.