

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN KARO

Beryanta P. A. Sukatendel, Rasmulia Sembiring✉, Tiur Rajagukguk

Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: rasmuliasembiring@methodist.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.46880/methoda.Vol11No2.pp97-105>

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Karo District Social Service. The research was conducted at the Karo District Social Service which is located on Jl. Jamin Ginting No. 70 Ketaren, Kabanjahe, Karo Regency, North Sumatra 22152. The research period starts from June until the completion of the research. The number of samples in the study were 25 respondents. The variables used in this study are independent variables and dependent variables. In this study the independent variables are motivation (X1) and work discipline (X2). The dependent variable is employee performance. Data analysis using multiple regression analysis. The results show that motivation has a positive and significant and elastic effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant and elastic effect on employees. Motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Karo District Social Service employees.

Keyword: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dari motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. Penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Karo yang berlokasi di Jl. Jamin Ginting No. 70 Ketaren, Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22152. Waktu penelitian mulai bulan Juni sampai dengan selesainya penelitian. Jumlah sampel pada penelitian sebanyak 25 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel *independent* adalah motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂). Variabel *dependent* adalah kinerja karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasilnya menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan serta elastis terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan serta elastis terhadap pegawai. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karo.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Faktor tersulit yang dihadapi oleh manajemen pada seluruh organisasi atau instansi saat ini adalah bagaimana membuat pekerja mereka bekerja secara efisien. Pada prinsipnya sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu modal yang memiliki peranan penting pada keberhasilan organisasi atau instansi. Manusia

merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pekerja yang mampu dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kinerja pekerja adalah suatu hasil atau prestasi yang dinilai dari segi kualitas dan

kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat menunjang tercapainya kinerja yang maksimal karena motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang ditandai dengan perasaan, gejala psikologis sehingga mendorong individu untuk melakukan sesuatu karena adanya kebutuhan, keinginan, tujuan dan arahan. perilaku mereka ke target tertentu. Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan kedisiplinan, sehingga umumnya memiliki kedisiplinan.

Dinas Sosial Kabupaten Karo adalah Dinas Teknis Daerah yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Karo yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang potensi sumber kesejahteraan sosial, pemberdayaan sosial, pelayanan sosial dan rehabilitasi. , perlindungan sosial dan jaminan sosial serta bantuan tugas, serta tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan alat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tugas pokok dan fungsinya, yang sangat berkaitan dengan pengabdian kepada masyarakat, baik manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur yang bertugas melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam melaksanakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Keberhasilan sebuah kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja pegawai, maka Dinas Sosial Kabupaten Karo juga perlu memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan kinerja pegawainya.

Permasalahan yang terjadi pada penelitian ini adalah adanya keterlambatan dalam melengkapi berkas atau surat rekomendasi yang tidak dilengkapi berdasarkan prosedur di Dinas Sosial Kabupaten Karo. Berdasarkan Standard Operating Procedure (SOP), waktu penyelesaian pelayanan seperti pembuatan surat rekomendasi BPJS membutuhkan waktu 10 menit dengan waktu penyelesaian 20 menit. Namun dalam pengamatan peneliti, penyelesaian satu berkas rekomendasi tidak tercapai sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Hal ini terkadang terjadi ketika Kepala Dinas tidak selalu berada di kantor, dalam pengurusan surat rekomendasi harus ada tanda tangan Kepala Dinas.

Terlihat juga dari perilaku dalam bekerja yang masih kurang efektif, hal ini disebabkan ketidaktaatan pegawai terhadap aturan yang telah ditetapkan sehingga pegawai masih banyak melakukan pekerjaan sesuka hati dan tidak mengikuti SOP yang berlaku. Dari segi cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawabnya juga masih kurang dimana pegawai masih sering melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatannya, bahkan melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugas tersebut. , sehingga pimpinan sering marah karena masih banyak pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan uraian, tugas dan tanggung jawabnya.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari organisasi untuk memberikan bimbingan, motivasi, dan evaluasi karyawan, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia adalah penyusunan dan pelaksanaan rencana yang terkoordinasi untuk memastikan bahwa sumber

daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan atau tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Menurut (Sarwoto, 2010) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Sedangkan menurut (Robbins, 2016) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut teori Herzberg dalam (Hasibuan, 2018) ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat dia bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis, dan jika dilanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan, baik dalam waktu, kualitas maupun kuantitas.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Sikap disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap psikologis seseorang atau sekelompok orang yang selalu ingin mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi atas pelanggaran, sedangkan pengaduan digunakan oleh karyawan yang haknya dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja bagi pegawai sangat dibutuhkan, karena tujuan organisasi akan sulit tercapai jika tidak ada disiplin kerja (Simamora, 2015).

Penelitian Terdahulu

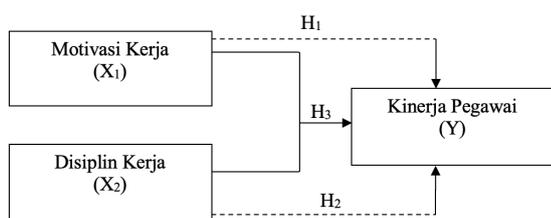
Beberapa referensi yang digunakan penulis dalam mendukung penelitian yang dilakukan antara lain penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara yang menggunakan variabel Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kinerja karyawan terhadap mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa (Reza & Dirgantara, 2010). Penelitian lainnya yang berjudul Pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 3 Surakarta mendapatkan hasil bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 3 Surakarta (Ramatha, 2016). Hasil yang sama ditunjukkan pada penelitian Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan dimana Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan (Tanjung, 2017).

Sedangkan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syncrum Logistics menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT. Logistik Sinkron. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ekhsan, 2019). Penulis juga mereferensi penelitian sejenis yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Nainggolan, 2019).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh Penulis

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Karo yang beralamat di Jalan Jl. Jamin Ginting No. 70 Ketaren, Kabanjaha, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22152. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karo, sebanyak 29 orang. Namun pada penelitian ini dengan populasi 29 orang terdapat 4 pejabat yang tidak dijadikan sampel yaitu kepala dinas, sekretaris dinas dan 2 kepala sub bagian, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang.

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti ada tiga yaitu variabel motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dimana variabel penelitian tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Motivasi diartikan sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
2. Disiplin kerja adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan.
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, variabel penelitian ini dapat diidentifikasi seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Kuesioner	Skala
Motivasi (X_1)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisiologis • Kebutuhan rasa aman • Kebutuhan penghargaan • Kebutuhan aktualisasi diri Sutrisno (2016:74)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisik (gaji, bonus, insentif) • Rasa aman • Interaksi kelompok • Aktualisasi diri 	1-10	Ordinal Likert 1-5
Disiplin kerja (X_2)	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu kerja • Peraturan organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Balas Jasa • Keadilan • Etika kerja 	1-18	Ordinal Likert 1-5

	<ul style="list-style-type: none"> • Perilaku dalam pekerjaan Singodimendjo dalam Sutrisno (2016:94) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sanksi dan hukuman • Teladan pemimpin • Ketegasan pimpinan • Hubungan kemanusiaan 		
Kinerja pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja • Kualitas kerja • Waktu • Kerjasama Mathis dan Jackson (2015:378) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja • Kualitas kerja • Ketelitian • Kejujuran • Kreativitas • inisiatif 	1-14	Ordinal Likert 1-5

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner sebagai instrumen penelitian dibuat dengan jawaban yang terdiri dari 5 kategori. Berdasarkan kategori jawaban tersebut, variabel diukur dengan penskoran skala Ordinal (1-5). Dokumentasi merupakan tehnik pengumpulan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Pengambilan data terhadap pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo yang menjadi sampel penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan cara menyebarkan kuesioner ke setiap responden. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 32 responden. Karakteristik responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)	
1	Jenis Kelamin	Perempuan	16	64
		Laki-Laki	9	36
2	Umur	< 30 tahun	5	20
		30 – 40 tahun	13	52
		41 – 50 tahun	4	16
		> 50 tahun	3	12
3	Masa Kerja	< 5 tahun	2	8
		5 – 10 tahun	17	68
		> 10 tahun	6	24
4	Pendidikan	SMA	1	4
		D3	3	12
		S1	21	84

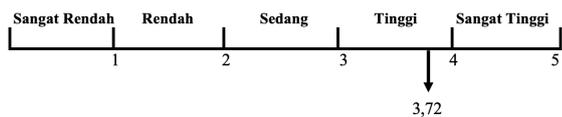
Analisis Variabel Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan memberikan 12 item pernyataan kepada responden. Berikut adalah hasil penelitian dari 12 item pertanyaan yang diajukan untuk mengukur variabel motivasi. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang mengacu pada kuesioner, diperoleh skor rentang nilai data

untuk variabel motivasi yang diwakili oleh 12 item pertanyaan untuk 25 responden.

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian diperoleh hasil variabel motivasi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo nilai skornya adalah 3,72 dengan standar deviasinya sebesar 0,99. Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan pada selisih antara skor minimum

dan skor maksimum dari jawaban responden dapat digambarkan pada kontinum berikut:



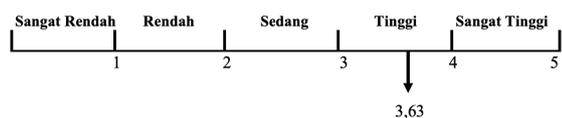
Gambar 2. Diagram Kontinum Variable Motivasi

Berdasarkan pembahasan masing-masing item pertanyaan memperlihatkan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo tergolong tinggi dengan skor sebesar 3,72, dan masih dapat ditingkatkan. Nilai indikator motivasi tertinggi adalah dinas memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pegawai dalam bekerja.

Analisis Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan memberikan 19 item pernyataan kepada responden. Berikut ini adalah hasil penelitian dari 19 item pertanyaan yang diajukan untuk mengukur variabel disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang mengacu pada kuesioner, diperoleh skor rentang nilai data untuk variabel disiplin kerja yang diwakili oleh 19 item pertanyaan untuk 25 responden.

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian diperoleh hasil variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo nilai skornya adalah 3,63 dengan standar deviasinya sebesar 1,06. Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan pada selisih antara skor minimum dan skor maksimum dari jawaban responden dapat digambarkan pada kontinum berikut:



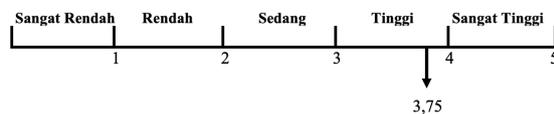
Gambar 3. Diagram Kontinum Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan pembahasan setiap butir pertanyaan menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Karo tergolong tinggi dengan skor 3,63. Disiplin kerja dengan indikator nilai tertinggi adalah atasan saya selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan,

sedangkan yang terendah adalah saya selalu hadir tepat waktu ketika saya bekerja, saya tidak pernah mangkir dari pekerjaan saya tanpa alasan, saya menaati peraturan dan tata tertib kerja. lembaga serta sanksi. sanksi dan atasan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk memberikan saran dan masukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo dalam penelitian ini diukur dengan memberikan 14 item pernyataan kepada responden. Berdasarkan perhitungan hasil penelitian diperoleh hasil variabel kinerja pegawai nilai skornya adalah 3,75 dengan standar deviasinya sebesar 0,96. Rentang nilai kinerja pegawai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan pada selisih antara skor minimum dan skor maksimum dari jawaban responden dapat digambarkan pada kontinum berikut:



Gambar 3. Diagram Kontinum Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan pembahasan setiap butir pertanyaan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo tergolong tinggi dengan skor 3,75, dan masih dapat diratakan menjadi sangat tinggi. Nilai indikator kinerja pegawai yang paling tinggi adalah beban tugas yang diberikan dapat dipertanggungjawabkan oleh pegawai sesuai dengan bidangnya, sedangkan yang paling rendah adalah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r di sini menunjukkan koefisien korelasi antara butir-butir pernyataan dengan total jawaban responden. Tingkat signifikansi 5 % dengan $n = 25$, maka diperoleh nilai r_{tabel} yakni 0,396 (Sugiyono, 2016: 94). Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir tersebut valid,

sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir tersebut tidak valid.

Analisis reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur). Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017), sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,6.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karo dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,783 dengan nilai $t_{hitung} (4,970) > t_{tabel} (2,074)$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai pegawai semakin meningkat. Sikap motivasi sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan suatu tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi pada setiap pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut, akan menjadikan organisasi itu menjadi maju, karena setiap pegawai yang mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam organisasi tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Dari hasil jawaban responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis masih dalam kategori cukup, karena masih ada sebagian pegawai yang merasa gaji/upah yang diberikan masih kurang karena belum mencukupi kebutuhan sandang, pangan, dan papan, dan perumahan meskipun pembayaran gaji tepat waktu. Hal ini dinilai membuat karyawan kurang

antusias dan kurang termotivasi dalam bekerja sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang kemudian dapat berdampak pada menurunnya produktivitas. Seorang karyawan yang termotivasi akan bekerja keras untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, sebaliknya seorang karyawan yang tidak termotivasi kemungkinan besar akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan asal-asalan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja (situasi) yang merupakan energi yang menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap positif terhadap situasi kerja inilah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Jika seorang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Karo termotivasi, ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan, namun belum tentu usaha yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, dibutuhkan intensitas dan kualitas upaya tersebut dan terfokus pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan ketegangan yang merangsang impuls dari dalam diri individu. Dorongan ini memunculkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Jika ternyata ada kebutuhan, akan terjadi penurunan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam keadaan tegang dan berusaha untuk mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan usaha. Proses motivasi yang menunjukkan adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi akan meningkatkan ketegangan dan memberikan dorongan kepada seseorang serta menimbulkan perilaku.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah. Hasil

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nainggolan, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karo dengan koefisien regresi positif sebesar 0,181 dengan nilai t hitung (2,240) > t tabel (2,074). Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peran yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan ditingkatkan menjadi lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan dapat melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Disiplin pegawai yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang akan menentukan tingkat kinerja pegawai.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kepatuhan terhadap peraturan dan kesadaran pribadi. Kepatuhan terhadap peraturan meliputi ketepatan waktu, serta pelaksanaan prosedur yang telah ditentukan. Ketepatan waktu merupakan bentuk disiplin pegawai dengan datang tepat waktu, tertib, dan teratur. Penerapan prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Kesadaran pribadi meliputi tingkat kerapian dalam berpakaian di tempat kerja, memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, dan tingkat kualitas yang dihasilkan. Berpakaian rapi di tempat kerja merupakan indikasi disiplin kerja. Pekerjaan dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab, maka kualitas yang dihasilkan akan memuaskan

karena sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya jika disiplin kerja tidak baik maka akan mengakibatkan kinerja pegawai yang buruk pula.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Evawati (Evawati, 2013) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II”, menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo

Dari hasil uji F diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karo dengan nilai F -hitung sebesar 41,373 > 3,44. Hal ini menunjukkan dengan motivasi pegawai yang semakin baik didukung disiplin kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam kinerja agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik, maka diperlukan motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi karyawan yang baik menyebabkan karyawan bekerja lebih semangat dan maksimal. Disiplin kerja juga sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja ini harus ditanamkan pada setiap karyawan, karena hal ini akan melibatkan tanggung jawab moral karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, namun jika disiplin kerja menurun maka akan menjadi penghambat dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Penelitian Fitrah (Fitrah, 2014)

menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang baik, tetapi disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi pegawai yang baik akan mendorong pegawai untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo" dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan serta elastis terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan serta elastis terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. Peningkatan salah satu variabel motivasi dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syncrum Logistic. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Evawati. (2013). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN ANAK RSU TANGERANG*.
- Fitrah, M. R. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember*. Universitas Jember.

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nainggolan, P. A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Methodist Indonesia.
- Ramatha, E. A. (2016). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 3 Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. P. (2016). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Edisi Keli). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.964>