

Analysis Of The Role Of Motivation And Work Discipline On The Performance Of Employees In The Department Of Population And Civil Registration

Analisis Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Widyatmoko^{1*}, Hendy Tannady², Prety Diawati³, Ardhana Januar Mahardhani⁴, Nia Sonani⁵
Universitas Dian Nuswantoro¹, Universitas Multimedia Nusantara², Politeknik Pos Indonesia³,
Universitas Muhammadiyah Ponorogo⁴, Universitas Nusa Bangsa⁵
atmoko.widy@gmail.com^{1*}, hendy.tannady@gmail.com², pretydiawati@poltekpos.ac.id³,
ardhana@umpo.ac.id⁴, niasonani774@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an influence between work discipline and work motivation on employee performance, where work discipline, motivation and employee performance are variables in this study. This research uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing. Meanwhile, for the details, each is a validity test using the basic concept of Pearson validity test, the basic concept of Cronbach Alpha reliability test, Classical Assumption Test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. The other two tests, namely the multiple linear regression test, the basic concept aims to determine whether there is an effect or not. Finally, test the hypothesis consisting of t test, F test and determinant coefficient, using the SPSS version 25 program. Samples were taken as many as 54 respondents. This study uses a quantitative approach, namely collecting data through questionnaires to 54 employee respondents who work at the Central Jakarta Population and Civil Registration Sub-Department with the purpose technique method. This study ultimately uses a Likert scale to measure each statement that will be used as a parameter in determining research results and conclusions. The results of this study indicate that in the respondent's data, researchers use tabulations with round graphs that will show balance and validation for all variables from workload to employee performance and after that, a statement is obtained that there is a positive and significant relationship between work discipline and motivation on performance. employees.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan adalah variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Sementara itu untuk perincian masing-masing adalah uji validitas menggunakan konsep dasar uji validitas pearson, konsep dasar uji reliabilitas Cronbach Alpha, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dua uji lainnya yakni uji regresi linear berganda konsep dasarnya bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh atau tidak. Terakhir uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan koefisien determinan, dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Sampel yang diambil sebanyak 54 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni melakukan pengumpulan data lewat kuesioner kepada 54 responden karyawan yang bekerja pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat dengan metode teknik purpose. Penelitian ini pada akhirnya menggunakan skala likert untuk mengukur setiap pernyataan yang akan dijadikan parameter dalam menentukan hasil penelitian dan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa didalam data responden, peneliti menggunakan tabulasi dengan grafik bulat yang akan menunjukkan keseimbangan dan validasi untuk semua variabel dari beban kerja hingga kinerja karyawan dan setelah itu baru didapat pernyataan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

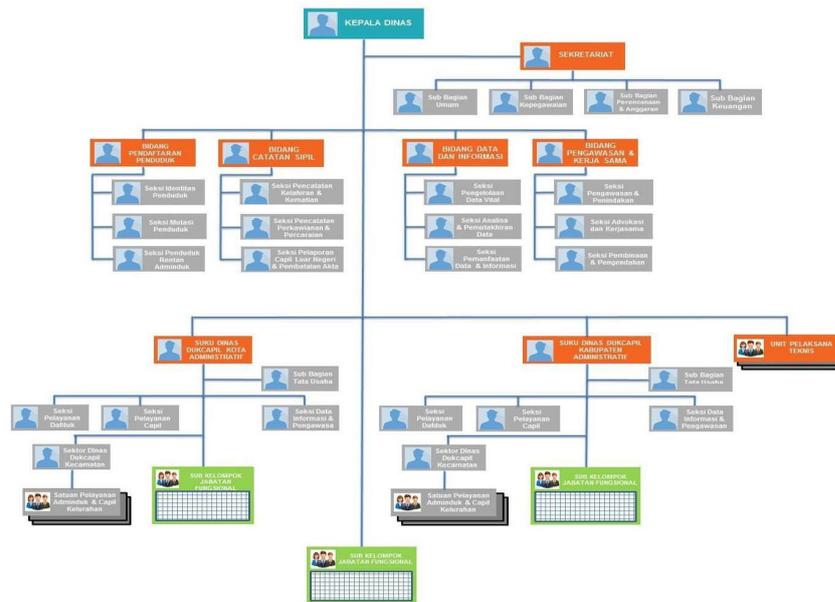
Pelayanan publik merupakan pelayanan yang menjadi tanggung jawab pemerintah kepada warganya. tanggung jawab ini telah diamanatkan dalam undang-undang dasar 1945. tujuan pemberian pelayanan publik adalah pemenuhan kebutuhan hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh pemerintah yang terkait dengan kepentingan publik. pada era desentralisasi dan semakin kuatnya demokratisasi saat ini, maka tuntutan akan tanggung jawab pelayanan publik tersebut juga semakin kuat dan mengemuka.

Salah satu jenis pelayanan publik yang merupakan kewajiban pemerintah dan memiliki peran strategis adalah pelayanan publik di bidang kependudukan dan catatan sipil. pelayanan publik di bidang kependudukan mencakup pelayanan kartu tanda penduduk (ktp), kartu keluarga (kk), akta kelahiran, akta perkawinan, akta perceraian dan penggantian akta rusak. semua dokumen ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari dalam melengkapi dokumen-dokumen pribadinya.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik termasuk pelayanan publik kependudukan pemerintah telah mengeluarkan peraturan-peraturan terkait. peraturan-peraturan tersebut adalah surat keputusan menteri negara pendayagunaan aparatur negara no. 81 tahun 1993 tentang pedoman tatalaksana pelayanan umum. untuk lebih mendorong komitmen aparatur pemerintah terhadap peningkatan mutu pelayanan, maka diterbitkan pula inpres no.1 tahun 1995 tentang perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. peraturan lainnya mengenai pelayanan publik yaitu keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara no. 63/kep/m.pan/7/2003 tanggal 10 juli 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik, keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara no.26/kep/m.pan/2/2004 tanggal 24 februari 2004 tentang petunjuk teknis transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik, dan keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara no. 25/kep/m.pan/2/2004 tanggal 24 februari 2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan masyarakat unit pelayanan instansi pemerintah.

Pemerintah juga telah mengeluarkan peraturan pemerintah no.65 tahun 2005 tentang pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal. Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal. Standar Pelayanan Minimal (SPM) disusun sebagai alat bagi pemerintah dan pemerintah daerah untuk menjamin akses dan mutu pelayanan dasar kepada masyarakat secara merata dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib termasuk di bidang kependudukan. Dalam SPM ditetapkan jenis pelayanan dasar, indikator SPM dan batas waktu pencapaian SPM. SPM merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pelayanan publik.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih baik pemerintah telah meningkatkan aturan yang ada menjadi bentuk undang-undang yaitu dengan diterbitkannya Undang-undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Peraturan-peraturan yang ada mengindikasikan adanya komitmen yang besar dari pemerintah untuk selalu memperbaiki pelayanan publik agar sesuai dengan harapan masyarakat.



Gambar 1. Struktur Organisasi

Sumber: Web Resmi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta

Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat merupakan salah satu bagian dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. Suku dinas tersebut di bagi menjadi 6 sesuai dengan daerah masing masing seperti, Jakarta Barat, Jakarta Utara, Jakarta Timur, Jakarta Pusat dan Kepulauan Seribu. Tujuan dari suku dinas tersebut untuk dapat melayani masyarakat di daerah tersebut untuk mendapatkan pelayanan publik yang berhubungan dengan kependudukan seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Perkawinan, Akta Perceraian dan penggantian akta rusak. Semua dokumen ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari dalam melengkapi dokumen-dokumen pribadinya. Maka dari itu sangat penting bagi pegawai untuk dapat melayani masyarakat dengan semangat dan hati yang tulus agar masyarakat dapat terbantu dengan cepat dan juga mendapat citra yang positif dari masyarakat itu sendiri.

Faktor kedisiplinan dan motivasi menarik untuk dilakukan penelitian dikarenakan mampu mempengaruhi performance (kinerja) karyawan yang ditunjukkan dari perilaku kerja yang efektif, efisien, produktif serta memiliki integritas yang tinggi (Triyaningsih, 2014). Hal ini didukung sejumlah riset diantaranya yang dilakukan (Utomo, 2014) betapa pentingnya perusahaan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi agar dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan memotivasi kerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh motivasi baik dari perusahaan dan juga atasan itu sangat penting guna untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang bermanfaat agar tumbuhnya kesadaran dari diri dan akan timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan membuat karyawan lebih maju. Menurut (Afandi, 2018),

p. 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Afandi, 2018) disiplin adalah suatu alat yang

digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Istilah Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan. Menurut (Afandi 2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Namun pada penelitian dari (Kumarayati, Suparta, & Yasa, 2017), yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017), yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi tidak signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka dapat di uraikan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Jakarta Pusat.

3. Metode penelitian

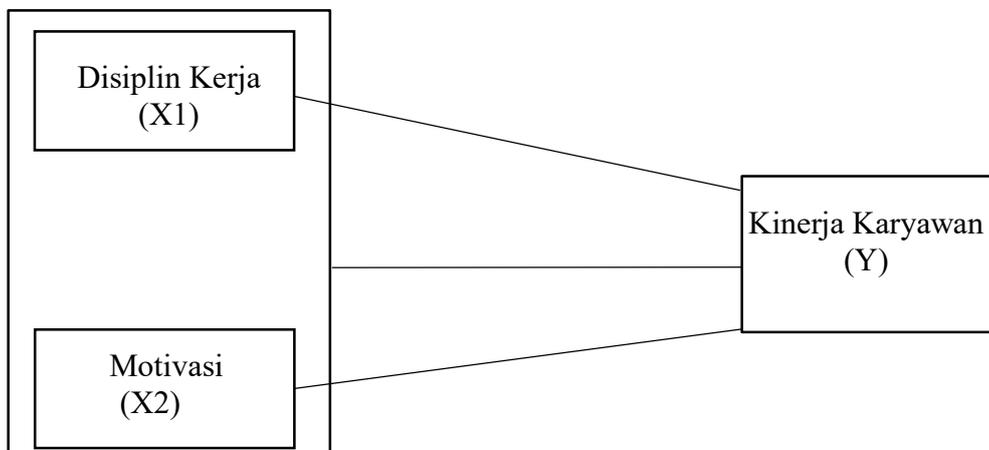
Penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan penggunaan pendekatan kuantitatif. Metode survey dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Menurut (Sugiyono, 2017), bahwa penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Susanto, 2019) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan kekelelahan, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan terhadap menciptakan kinerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Menurut (Hamalia, 2016) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (Priansa, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Menurut (Bianca, 201) karyawan harus diberikan dorongan dalam bentuk motivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama bekerja di perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2014) Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Model koseptual penelitian dapat dirumuskan seperti gambar 2 berikut:



Gambar 2. Model Konseptual Penelitian

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi terhadap koefisien regresi secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dianggap konstan. Tabel 1 menunjukkan hasil uji t sebagai berikut:

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial: $T_{hitung} > T_{tabel}$: H_0 ditolak, dan H_1 diterima $T_{hitung} < T_{tabel}$: H_0 diterima, dan H_1 ditolak

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel	thitung	ttabel	Sig.	H0	H1
Constant	1,186	2,006	0,241		
Disiplin Kerja	5,477	2,006	0,000	Ditolak	Diterima
Motivasi	1,619	2,006	0,112	Diterima	Ditolak

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Uji F

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi secara simultan dan mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Tabel 2 menunjukkan hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA			
	Mode	F	Sig
(Constant)	Regression	50,603	0,000

Berdasarkan hasil tabel uji F, menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar $50,603 > F_{tabel} 3,175$ (maka dapat disimpulkan bahwa promosi iklan dan promosi penjualan secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Diketahui hasil thitung sebesar $5,477 > t_{tabel} 2,006$ dengan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan bahwa H_0 diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Peneliti menganalisis disiplin kerja dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena disiplin kerja pada suatu perusahaan pada dasarnya terkait dengan visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, yang berarti secara tidak langsung disiplin kerja adalah norma atau aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan dalam melakukan kegiatan. Sementara itu, kinerja lebih terkait dengan prosedur seseorang secara pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan dan pencapaian hasil yang disesuaikan dengan aturan target masing-masing divisi atau departemen.

Diketahui hasil thitung sebesar $1,619 < t_{tabel} 2,006$ dengan Sig. sebesar $0,001 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak. Artinya variabel Motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta pengujian yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian serta kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut Bagi Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat dianjurkan untuk menerapkan pola komunikasi organisasi yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kepemimpinan masing-masing bagian dengan karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Daftar pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Astuti, R. & Suhendri (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*. 5(2) : 3-4
- Bianca, A., Putiri B. Katili, Shanti K., & Anggraeni. (2013). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, 1(4) : 334- 340
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta : Bumi aksara.
- Kirujua, EK. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management*

and Economics 2 (4) : 73-82.

- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Pangarso, A & Susanti, P.I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, : 25
- Pangarso, A. & Susanti, P,I (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. 2 : 148*
- Priyatno, Duwi. (2013) *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Mediakom.
- Riduwan, & Sunarto, H. (2013). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora. 7.(1): 2-4*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.