

## **PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA METRO**

**Malik<sup>1</sup>, Sukismanto<sup>2</sup>, Defriansyah<sup>3</sup>**

**Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Bandar Lampung<sup>1,2</sup>.  
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung, Indonesia.**

**Email:**

[Malik@ubl.ac.id<sup>1</sup>](mailto:Malik@ubl.ac.id)

[Sukismanto@ubl.ac.id<sup>2</sup>](mailto:Sukismanto@ubl.ac.id)

[Defriansyah@gmail.com<sup>3</sup>](mailto:Defriansyah@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Rumusan pertanyaan penelitian ini membahas apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian apakah kedisiplinan pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta apakah motivasi dan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Metro. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan populasi penelitian berjumlah 40 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Metro, penelitian ini bersifat sensus sebab seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian. Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Metro, dimana diketahui bahwa motivasi yang memiliki pengaruh besar adalah dimensi motivasi internal sedangkan variabel disiplin dengan dimensi pengaruh yang kecil yaitu dimensi motivasi eksternal. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa motivasi dan kedisiplinan pegawai belum berjalan dengan optimal hal ini ditunjukkan dari beberapa variabel yang banyak mempengaruhi dan berakibat pada ketidak telitian dari para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tentu saja berpengaruh pada penurunan kinerja.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, Kinerja.

### **Latar Belakang Masalah**

Sekretariat Daerah Kota Metro merupakan Instansi penyelenggara pelayanan publik daerah dimana sebagai pelaksana pelayanan dibutuhkan suatu akuntabilitas pemberian pelayanan berdasarkan prosedur dan nilai norma yang berlaku sebagai bentuk tanggung jawab organisasi pelaksana pelayanan publik daerah. Pelayanan publik yang efisien dan efektif sesuai dengan target pelayanan tentu akan menghadirkan pelayanan yang berkualitas dimana karakteristik pelayanan yang berkualitas dan prima menurut Hayat (2017) merupakan pelayanan yang dapat memberikan implikasi pada penyelenggaraan pelayanan sebagai pemenuhan kebutuhan masyarakat yang dilaksanakan oleh birokrasi pemerintah baik pusat dan daerah. Sebagai instansi pelaksana pelayanan Sekretariat daerah Kota Metro melaksanakan pelayanan dengan didukung oleh sumber daya pegawai yang berjumlah 87 orang dan melaksanakan tugas masing-masing seksi. Adapun kualifikasi pendidikan pegawai dapat dilihat dari pegawai berikut.

Tabel 1 Kualifikasi Pendidikan Sekretariat Kota Metro Tahun 2022

No	Kualifikasi Pendidikan				Jumlah
	SMA/SLTA	D3	S1	S2/S3	
1.	35	15	24	13	87

Sumber Data: Diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa Sebagian besar Sumber Daya Manusia di Sekretariat Daerah Kota Metro tamatan SMA. Menurut penelitian terdahulu ditemukan beberapa indikator yang menyebabkan motivasi dan disiplin kerja Pegawai Sekretariat Kota Metro kurang optimal masalah tersebut diantaranya adalah masih tingginya angka absensi ketidakhadiran pegawai terutama saat apel pagi yang dapat dilihat dari absensi kehadiran pegawai berikut ini.

Tabel 2. Persentase Ketidakhadiran Pegawai Sekretariat Daerah Kota Metro

Persentase ketidakhadiran Pegawai			Jumlah
Bulan Mei	Bulan Juni	Bulan Juli	
10%	11%	13%	24%

Sumber Data: Diolah 2022

Kemudian fenomena lain terkait dengan motivasi dan disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Metro selain absensi ialah kerap terlambatnya pegawai saat apel pagi dan penyelesaian pekerjaan pegawai yang lambat sehingga pelayanan membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Hal ini diketahui secara garis besar bahwasannya terdapat fenomena yang mengganggu kinerja pegawai dan Sebagian besar diakibatkan dari disiplin pegawai yang masih sangat rendah. Kemudian menurut observasi peneliti menemukan bahwa Sebagian besar pegawai kerap melaksanakan Dinas Luar sehingga terkadang tidak dapat kembali ke kantor.

Berdasarkan latar belakang tersebut fenomena yang terjadi tidak sesuai dengan peranan normatif pegawai pelaksana pelayanan publik seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor: PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Pedoman peningkatan Pelaksanaan Efisiensi, Penghematan dan Disiplin kerja Pegawai. Dalam Perda tersebut, disiplin adalah sikap spiritual sumber daya manusia robot nasional, yang tercermin dalam tindakan dan perilaku individu dan kelompok dalam bentuk menaati dan mentaati peraturan kerja, hukum, dan norma kehidupan sosial, yang dilakukan secara sadar oleh masyarakat. Kemudian menurut Riyanti (2019) Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di instansi akan sangat mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai. Sejalan dengan hal itu menurut Rizal (2019) Motivasi dan disiplin merupakan kedua aspek yang saling memberikan pengaruh positif yang signifikan dalam organisasi.

serta menurut Pratiwiningtyas(2018) pemahaman pegawai terhadap motivasi dan disiplin kerja akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian dalam latar belakang penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi rumusan pertanyaan, antara lain (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Metro? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Metro? (3) Apakah pemberian kombinasi insentif dan disiplin yang juga berdampak pada kinerja pegawai di Sekretariat Kota Metro?.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **1. Motivasi Kerja**

Menurut Flippo (2018), motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang atau mendorong perilaku manusia untuk melakukan sesuatu secara positif dan optimal, motivasi adalah keterampilan yang mengarahkan karyawan dan organisasi untuk bekerja dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Moskowitz (2003) dalam Hasibuan (2019), motivasi secara umum diartikan sebagai mengarahkan atau mengawal perilaku dan pelajaran. Kemudian menurut Agustini (2019), motivasi berkaitan dengan perilaku manusia dan merupakan faktor penting dalam manajemen. Motivasi berperan penting dalam penyelenggaraan Triono (2021). Sementara itu, Pratiwi (2021) Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada instansi publik. Sedangkan menurut Alfian (2019), tanpa motivasi, pegawai tidak akan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan.

#### **2. Disiplin Kerja**

Sucipto & Rauf (2021) disiplin Pegawai saat ini merupakan permasalahan yang cukup menarik untuk didiskusikan terutama Pegawai Negeri Sipil sebab disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan bentuk cerminan dari pelaksanaan pelayanan pemerintah yang aman dan bersih. Syamsibar (2021) pemeliharaan disiplin kerja dalam suatu organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi tersebut. menurut Agustini (2019) Disiplin adalah bentuk ketaatan seseorang terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. sementara menurut Hasibuan (2019) Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan yang berlaku. kemudian Anoraga (2016) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap yang ada dalam jiwa seseorang atau kelompok yang senantiasa ingin untuk patuh dan mengikuti aturan atau standar yang berlaku.

#### **3. Kinerja**

Fauzi (2020) kinerja memiliki kaitan dengan kebutuhan organisasi, kepemimpinan, dan pegawai. Kinerja dipakai dalam banyak definisi yang disepakati bahwa kinerja merupakan hasil dari kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Menurut Suryani (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seorang pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan. Sinaga (2020) Kinerja adalah hasil kerja individu atau tim yang diukur terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada individu atau tim tersebut. Menurut Sinambela (2021), cara mengelola atau mengembangkan individu dengan meningkatkan apa yang mungkin dalam jangka panjang

dan pendek memungkinkan kinerja. Menurut Dwiyanto (2018), kinerja lembaga dapat diukur dengan menggunakan indikator (1) Produktivitas, (2) Kualitas Pelayanan/Kepuasan Masyarakat, (3) Daya Tanggap, (4) Tanggung Jawab, (5) Akuntabilitas.

### Metode Penelitian

Metode Survei merupakan metode yang dirasa cocok untuk penelitian ini dimana menurut Sugiyono (2018) Metode Survei merupakan metode penelitian Kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data berdasarkan peristiwa pada masa lampau dan saat ini. Metode survei digunakan dalam penelitian ini merupakan metode survei kausalitas yang mendasarkan pengamatan dengan melakukan pengambilan sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dilengkapi dengan observasi dan metode survey.

### Hasil dan Pembahasan

#### a. Variabel Pemberian Motivasi (X1)

Motivasi merupakan variabel bebas X1 dengan hasil pertanyaan diuraikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Kriteria Penilaian Varibel Pemberian Motivasi

No Item	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Memberikan motivasi untuk tercukupi makan dan minum	295	435	67,8	Tinggi
2	Pemenuhan kebutuhan karyawan.	287	435	66.0	Cukup
3	Pemenuhan kebutuhan Perumahan	286	435	65.8	Cukup
	<b>Rata-rata Dimensi Proses Pemberian motivasi</b>	<b>289</b>	<b>435</b>	<b>66.4</b>	<b>Cukup</b>
4	Memberikan motivasi untuk mencapai target pekerjaan	285	435	65.5	Cukup
5	Memberikan motivasi untuk mendapatkan penghargaan	287	435	66.0	Cukup
6	Memberikan motivasi untuk mendapatkan pengakuan	286	435	65.8	Cukup
	<b>Rata-Rata Dimensi Tercapainya tujuan organi.</b>	<b>286</b>	<b>435</b>	<b>65.8</b>	<b>Cukup</b>
	<b>RATA-RATA</b>	<b>1288</b>	<b>435</b>	<b>66.2</b>	<b>Cukup</b>

Sumber data: Hasil Olah Penelitian 2022.

Berdasarkan data tabel tersebut dapat diketahui rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi cukup baik yaitu 66,2% yang berarti masuk ke dalam kategori cukup baik. Kemudian terindikasi bahwa variabel pemberian motivasi memiliki kaitan dengan indikator pembentuk yang telah dilaksanakan namun belum optimal.

#### b. Variabel Disiplin Pegawai (X2)

Ketaatan sikap dan tingkah laku serta efektivitas dan efisiensi tujuan organisasi merupakan 2 (dua) variabel utama dalam Disiplin Pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan skor dan persentase variabel ini dijelaskan dalam tabel 4. Berikut.

Tabel 4. Kriteria penilaian Tentang Variabel Disiplin Pegawai

No Item	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Kemampuan bekerja secara profesional	301	435	69.2	Tinggi
2	Kemampuan kerja secara spesialisasi	289	435	66.4	Cukup
3	Efektivitas kerja tercapai	295	435	67.8	Cukup
	<b>Rata-rata Dimensi Efektivitas &amp; Efisiensi tujuan Organisasi</b>	<b>295</b>	<b>435</b>	<b>67.8</b>	<b>Cukup</b>
4	Pencapaian efektivitas organisasi	294	435	67.6	Cukup
5	Peningkatan produktivitas organisasi	292	435	67.1	Cukup
6	Bekerja sesuai aturan organisasi	289	435	66.4	Cukup
	<b>Rata-rata Dimensi Ketaatan Sikap dan Tingkah Laku</b>	<b>292</b>	<b>435</b>	<b>67.1</b>	<b>Cukup</b>
	<b>RATA-RATA</b>	<b>294</b>	<b>435</b>	<b>67.6</b>	<b>Cukup</b>

Sumberdata: Hasil Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan tabel tersebut rata-rata responden menjawab variabel disiplin cukup baik dengan nilai 67,6% yang masuk pada kategori cukup dan mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja belum sepenuhnya optimal. Untuk itu dalam setiap organisasi individu yang memiliki kepribadian baik maka akan memiliki sikap kedisiplinan yang baik pula. Dengan kedisiplinan tinggi seseorang akan memiliki jiwa profesionalis sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

#### c. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja merupakan suatu pencapaian keberhasilan seorang pegawai secara keseluruhan dalam periode tertentu, dalam standar kinerja terdapat hasil kerja, target atau Sasaran dan kriteria pencapaian yang ditentukan secara bersama-sama. Dalam variabel penelitian ini kinerja terdiri dari 5 dimensi dengan hasil pengolahan dalam presentasi dapat dilihat dari Tabel berikut.

Tabel 5 Kriteria Penilaian Variabel Kinerja Pegawai

No Item	Pertanyaan	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Aktivitas kantor/instansi telah tersedia sarana dan prasarana pelayanan	286	435	65.8	Cukup
2.	Bapak/Ibu/Sdr(i) tempat memberikan pelayanan cukup nyaman	289	435	66.4	Cukup
3	Bagian terkait petugas pelayanan telah mencukupi kuantitasnya.	291	435	66,9	<b>Cukup</b>
	<b>Rata-rata Dimensi Produktivitas</b>	<b>289</b>	<b>435</b>	<b>66.4</b>	<b>Cukup</b>
4	Bapak/Ibu/Sdr(i) dalam memberikan pelayanan selalu tepat waktu	287	435	66.0	Cukup
5	Dalam memberikan pelayanan selalu sesuai prosedur yang ditetapkan	286	435	65.8	Cukup
6	Selalu memperlakukan sama dalam memberikan pelayanan	289	435	66.4	Cukup
	<b>Rata-rata Dimensi Kualitas Layanan</b>	<b>287</b>	<b>435</b>	<b>66.0</b>	<b>Cukup</b>

7	Selalu berupaya menanggapi kebutuhan pelanggan	285	435	65.5	Cukup
8	Selalu terbuka untuk menerima saran/kritikan dari pelanggan.	287	435	66.0	Cukup
9	Selalu memberikan perhatian penuh terhadap pelayanan	286	435	65.8	Cukup
	<b>Rata-rata Dimensi Responsivitas</b>	<b>286</b>	<b>435</b>	<b>65.8</b>	<b>Cukup</b>
10	Selalu memberikan jaminan keamanan dalam memenuhi pelayanan	286	435	65.8	Cukup
11	Selalu berupaya menjaga kepercayaan dalam memberikan pelayanan	289	435	66.4	Cukup
12	Selalu bertanggung jawab terhadap pelanggan dalam melaksanakan pelayanan	291	435	66,9	<b>Cukup</b>
	<b>Rata-rata Dimensi Responsibilitas</b>	<b>288</b>	<b>435</b>	<b>66.2</b>	<b>Cukup</b>
13	Selalu temotivasi untuk membantu pelanggan dalam menyelesaikan kebutuhan pelanggan	284	435	65.3	Cukup
14	Selalu melayani sesuai kebutuhan pelanggan	286	435	65.8	Cukup
15	Selalu tanggap dan memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan.	285	435	65.5	Cukup
	<b>Rata-rata Dimensi Akuntabilitas</b>	<b>285</b>	<b>435</b>	<b>65.5</b>	<b>Cukup</b>
	<b>RATA-RATA</b>	<b>287</b>	<b>435</b>	<b>66.0</b>	<b>Cukup</b>

Sumberdata: Hasil Olahan 2022

Dari data tersebut diketahui bahwa rata-rata jawaban mengenai Kinerja Pegawai berada pada angka yang masuk dalam kategori cukup dari seluruh pernyataan pada indikator variabel kinerja pegawai yaitu 66,0%. Hasil tersebut mengindikasikan variabel kinerja berjalan dengan belum optimal. Dimana dalam perumusan dan penyusunan operasionalisasi Implementasi Program yang harus ditempuh dan dilakukan dalam upaya memberikan pemahaman dan penyebaran informasi belum dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan. Untuk mengaktifkan kinerja pegawai maka seluruh pegawai harus terlebih dahulu memahami apa yang harus dilakukan dalam suatu program dan pelayanan.

Pemberian pelayanan yang akurat akan senantiasa terspesifikasi oleh penerima pelayanan sehingga kesalahpahaman dalam pelaksanaan pelayanan dapat dihindari dan program pelayanan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja pegawai meliputi struktur yang tertata dengan baik dan cukup berkualitas guna memperlancar pelaksanaan pelayanan. Namun terhadap yang belum sesuai sehingga kinerja belum berjalan dengan efektif dan sesuai dimana masih terdapat unsur-unsur yang perlu diperhatikan seperti masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami dengan baik prosedur dan tata pelayanan yang ada di Sekretariat Daerah Kota Metro.

## Kesimpulan

Pemberian motivasi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Metro hal ini diketahui dari pengukuran disiplin pegawai melalui penelitian kemudian disiplin juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa pegawai yang belum menerapkan sikap disiplin dengan baik, kemudian dari penelitian ini juga bahwa pemberian motivasi dan discipline

kerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Metro yang dibuktikan dengan hasil survey yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut masuk dalam kategori cukup. Dan dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam pemberian motivasi dan disiplin kerja pegawai sehingga kinerja pegawai belum optimal.

#### Daftar Pustaka

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akhmad, Fauzi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Alfian, Muh. and Niswaty, Rudi et.al (2019) Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. *Journal of Public Administration and Government*, 1 (2). pp. 35-44.
- Anoraga. Pandji. 2016. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus. 2018. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Flippo, Edwin. 2018. *Manajemen Personalial. Edisi 11*. Yogyakarta: PT. Bharata Niaga Media.
- Hasibuan P. Malayu. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratiwi, Made Diah Dwimas. Bagia, Wayan. 2021. *Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Memperngaruhi Pegawai Pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 3 (1). 32-47.
- Pratiwiningtyas, Faradila, Prasetyo Adi. *Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Tulungagung*. *Jurnal Akademi Akuntansi*. 1 (1). 23-45.
- Riyanti, Evi, Yansahrita. 2019. *Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur*. *Jurnal Signaling*. 8(2). 48-54.
- Rizal, Said Muhammad, Radiman. 2019. *Pengaruh Motivasi, pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Maneggio*. 2(1). 35-55.
- Sinaga. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Litjan Poltak. 2021. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 26-43.
- Suryani, Kadek. Ida Ayu Putu Widani. Kadek Dewi Indah Sri. 2020. *Kinerja Sumberdaya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bandung: Nilacakra Penerbit.

Syamsibar. 2021. *Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Stau Pintu Kabupaten Luwu Timur*. Jurnal Mirai Manajemen. 6 (2). 286-297.

Triono, Agustang Andi, Et.al. 2021. *Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan. 5(4). 1-20.