

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENANAMAN MODAL DAN
PROMOSI PROVINSI SUMATERA UTARA**

Irwansyah
Dosen Universitas Negeri Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penanaman modal dan promosi provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada badan penanaman modal dan promosi provinsi Sumatera Utara dengan jumlah populasi 60 orang. Pengambilan sampel menggunakan total sampling artinya seluruh populasi akan menjadi objek sampel penelitian yaitu 60 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner (angket) yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel (responden) dan mengumpulkannya kembali. Teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan diolah dengan program SPSS 17.00. sebelum data diregresikan maka terlebih dahulu diuji keterkaitan antar variabel, datanya diuji menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Serta untuk memperoleh persamaan regresi antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan rumus Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 3,726, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 2,224, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 15.495. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson *et all* (2006) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian,

motivasi dan kepuasan kerja; dan stres kerja ; 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Jadi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, *self-efficacy* (kepribadian).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu

tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar. Untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga akan meningkatkan hasil kerja karyawan.

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja karyawan. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja.

Sementara itu, disiplin kerja merupakan sifat atau tingkah laku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu instansi ataupun perusahaan yang berguna untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan dalam instansi atau perusahaan tersebut.

Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif

Sumber daya manusia adalah salah satu tonggak penting dalam suatu perusahaan maupun suatu instansi. Mereka berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dalam suatu instansi tersebut. Agar suatu instansi dapat berjalan baik maka instansi tersebut harus memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan mampu menjalankan tugas dengan baik demi kelangsungan dan tujuan instansi tersebut.

Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu dinas pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kegiatan daerah yang

bersifat spesifik dibidang administrasi umum, pengembangan investasi, pengawasan, pengendalian dan tugas pembantuan, investasi, promosi, pelayanan.

Sementara itu, tingkat kedisiplinan pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara ini masih belum berjalan dengan baik. Di masa sekarang ini seperti yang diketahui bahwa beberapa instansi sudah menggunakan sistem *finger scan* sebagai alat untuk mendeteksi kehadiran pegawai dikantor. Namun pegawai hanya berfokus pada kehadirannya di kantor saja tapi tidak pada peningkatan kinerja. Dapat dilihat dari kehadiran mereka setiap pagi untuk sekedar melakukan *finger scan*, kemudian setelah itu pegawai kerap keluar kantor untuk menyelesaikan urusan pribadinya. Bukan hanya itu, walaupun sistem *finger scan* sudah diterapkan, pegawai masih kerap datang terlambat dengan alasan yang bermacam-macam. Seperti yang diketahui bahwa ketidaksiplinan pegawai ini akan berdampak pada tugas yang diberikan, tugas tersebut akan terganggu penyelesaiannya. Pegawai akan dikatakan disiplin apabila hadir tepat waktu, memahami tanggung jawab, sadar dan paham atas pekerjaannya, taat kepada atasan dan mengikuti ketentuan dalam bekerja.

Dengan adanya masalah-masalah tersebut tentulah akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Dimana target yang sudah ditentukan tidak dapat tercapai, laporan yang harus diselesaikan pada tanggal yang sudah ditentukan tidak dapat dipenuhi, sehingga mengakibatkan setiap bulan

instansi kerap mendapat surat teguran oleh Provinsi ataupun Pusat.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi kerja

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Hasibuan (2007) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara efektif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan untuk menghapus sikap dan perilaku yang tidak seharusnya ada dalam organisasi ataupun instansi. Dengan kedisiplinan kerja, maka pegawai tidak akan melakukan tindakan yang dapat merugikan instansi. Hasibuan (2008) menyebutkan “ kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Ardana, dkk (2011), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap suatu organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai demi perkembangan dan pertumbuhan organisasi itu sendiri. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai dengan kinerja yang baik. Antara tujuan organisasi dengan kinerja para pegawai yang ada di dalam suatu organisasi memiliki hubungan yang berbanding lurus. Jika kinerja para pegawai di dalam organisasi dalam keadaan yang baik maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Kinerja menurut Mangkuprawira (2007) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangibile*, tergantung bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga untuk mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih

berkreatifitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang pegawai. Dengan demikian jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai.

Data

Data primer, dengan cara melakukan wawancara dan melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner). Data sekunder yaitu data pendukung data primer yang diperoleh dari dokumen-dokumen melalui studi dokumentasi

Model Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumut. Persamaan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa identifikasi dari 60 orang responden adalah usia 20-29 tahun sebanyak 10 orang atau 16,7%, usia 30-39 tahun sebanyak 16 orang

atau 26,7%, usia 40-49 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3%, usia >50 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3%.

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dari 60 orang responden. Jumlah responden laki-laki sebanyak 31 orang atau 51,7% dan jumlah responden perempuan sebanyak 29 orang atau 48,3%

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan Untuk identifikasi berdasarkan pendidikan dari 60 orang responden adalah SMA/SMK sebanyak 14 orang atau 23,3%, Diploma sebanyak 13 orang atau 21,7%, Sarjana sebanyak 33 orang atau 55%.

Hasil penelitian karakteristik responden Untuk identifikasi berdasarkan status pernikahan dari 60 orang responden adalah menikah sebanyak 48 orang atau 80% dan yang belum menikah sebanyak 12 orang atau 20%.

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa berdasarkan masa bekerja dari 60 orang responden adalah <3 tahun sebanyak 4 orang atau 6,7%, 3-5 tahun sebanyak 7 orang atau 11,7%, >5 tahun sebanyak 49 orang atau 81,7%.

Hasil Regresi Berganda

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	7.623	6.287		.1213	.230
Motivasi Kerja	.458	.123	.436	3.726	.000
Disiplin Kerja	.393	.177	.260	2.224	.030

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas pada tabel 1. dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.623 + 0,458 X_1 + 0,393 X_2$$

Pada model regresi di atas terlihat bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar 7.623 atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai besaran koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai (Y) artinya bahwa kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	7.623	6.287		.1213	.230
Motivasi kerja	.458	.123	.436	3.726	.000
Disiplin Kerja	.393	.177	.260	2.224	.030

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 2. di atas dapat diketahui sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar 3,726 > 1,672 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel disiplin kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $2,224 > 1,672$ dan taraf signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara
3. Secara serempak motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara, disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

Rekomendasi

1. Bagi Instansi, berdasarkan analisis pada disitribusi jawaban responden Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara diharapkan untuk

lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi yang pada akhirnya akan membuat kinerja pegawai semakin baik.

2. Bagi instansi, disamping motivasi, kedisiplinan perlu juga diperhatikan. Menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan sehingga diharapkan nantinya lebih baik lagi agar karyawan mampu menjalankan fungsinya
3. Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara hendaknya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti lingkungan, motivasi, dll yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar pegawai lebih maksimal dalam mengerjakan tugas dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan yang diinginkan lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustuti, Handayani.2010. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Lampung. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan. ISSN:2087-0825 Volume.1 No.1 Hal: 84-92
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiadi dan I Wayan Mudiarta Utama, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan*

- Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. *Et al* 2006, "Organizations (behavior, structure, Processes)" Twelfth Edition, McGraw Hill
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Retika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitalaya, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh, 2005. *Metode Penelitian*, Cetakan Keenam, Bandung, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Raditya, Priyo. 2014 "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT.Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.11 No.1 Juni 2014.
- Robbins, Stephen P.(2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh.
- Rozalia, Nur Avni. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Admisitrasi Bisnis (JAB)* Vol.26 No. 2 September 2015
- Santoso Budi, Purbayu dan Anshari, 2002. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell dan SPSS*, Jakarta, Penerbit Andi.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ketiga, Bandung, Penerbit PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Keduabelas, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan Keempat, Bandung, Penerbit Alfabeta..
- Terry.R.George,2005. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Kesembilan, Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Umar, Husein, 2005. *Metode Riset Bisnis*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Umum.