

## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat)

Ismawati<sup>1</sup>, Winda Kurniasih<sup>2</sup>, Subhan Purwadinata<sup>3\*</sup>

<sup>123</sup>Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: [123adinata@gmail.com](mailto:123adinata@gmail.com)

| Article Info                                                                                                     | Abstrak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Article History</b><br>Received: 12 Desember 2022<br>Revised: 24 Desember 2022<br>Published: 31 Desember 2022 | <i>The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work motivation on the performance of employees in the Brang Ene District Office, West Sumbawa Regency. This type of research is associative. The data used is quantitative data in the form of respondents' responses in answering questions given through questionnaires regarding compensation and work productivity of employees who are scored (scoring). Data were obtained from primary sources, namely from the results of questionnaires distributed to research respondents, namely all employees of the Brang Ene sub-district office, totaling 26 people. Data were analyzed using simple linear regression analysis techniques, individual parameter hypothesis testing (t test), simultaneous parameter hypothesis testing (F test), and determinant coefficient test (<math>R^2</math>). The results of this study indicate that discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Brang Ene District Office, West Sumbawa Regency, both partially and simultaneously. The degree of influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Brang Ene sub-district office of West Sumbawa Regency is 60.4%, while the remaining 39.6% is influenced by other variables outside this research model.</i> |
| <b>Keywords</b><br>Work Discipline;<br>Work Motivation;<br>Employee Performance.                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin dan motivasi kerja (Sandewa, 2018). Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Malayu Hasibuan (dalam Zamora, 2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai dan Mukti (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Peraturan tentang disiplin kerja diperlukan untuk memberikan bimbingan (pembinaan) bagi pegawai dalam mewujudkan pelaksanaan tata-tertib pegawai yang baik dalam suatu organisasi. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan

tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan memperhatikan hal tersebut diatas, tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil.

Selain disiplin kerja, faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sumadhinata (2018), dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Sedangkan Jepry dan Mardika (2020), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu staf untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja staf sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan lembaga. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari lembaga tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja staf, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan yang menjelaskan tentang apa dari motivasi (Lawasi dan Triatmanto, 2017).

Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif. Begitupun yang terjadi pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat, disiplin dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di kantor camat.

Kantor Camat Brang Ene merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kepada masyarakat wilayah Kecamatan Brang Ene terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

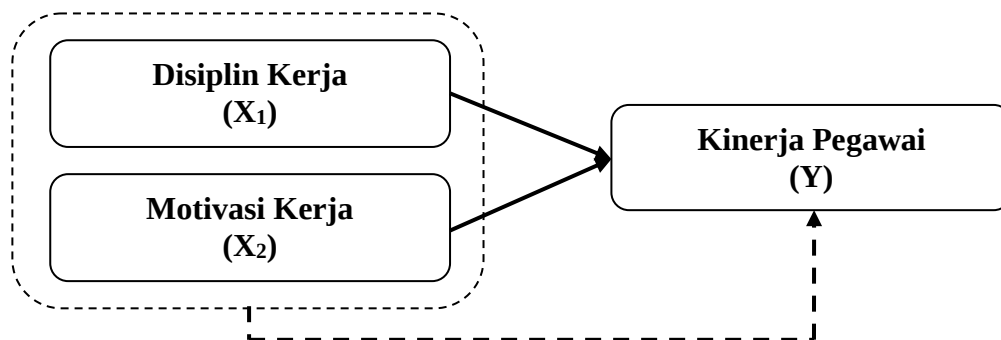
Kantor Camat Brang Ene membuat peraturan-peraturan serta tata tertib mengenai disiplin dan motivasi kerja. Peraturan-peraturan tersebut biasanya dituangkan secara tertulis dan diberitahukan kepada setiap karyawan untuk dapat mentaati dan berkewajiban melaksanakan peraturan-peraturan tersebut. Namun setiap perencanaan tidak selalu sesuai dengan praktiknya, Ada beberapa persoalan yang terkait dengan motivasi dan disiplin kerja karyawannya. Diantaranya, ketepatan waktu pada saat datang bekerja dan pulang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, keseragaman pakaian yang harus digunakan pada setiap hari tertentu, sering dilanggar dengan menggunakan pakaian bebas, dan banyak karyawan yang tidak ikut melaksanakan apel pagi. Sehingga, ini menjadi persoalan di Kantor Camat Brang Ene.

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam Pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta. Sehubungan dengan hal itu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Sugiyono (2018), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh antara satu variabel terhadap satu atau lebih variabel lainnya. Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat. Alur penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini.



**Gambar 1. Desain Penelitian**

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sekaran & Bougie (2016) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah berupa angka yang dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur. Data kuantitatif dalam penelitian berupa tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait kompensasi dan produktivitas kerja karyawan yang diangkakan (*scoring*).

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Husein Umar (2019), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini, data primer adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian, yaitu seluruh pegawai Kantor Camat Brang Ene yang berjumlah 26 orang.

### Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Camat Brang Ene yang berjumlah 26 orang dan seluruh pegawai diambil menjadi sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Menurut Arikunto (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi

menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah  $610 \times 15\% = 91,5$  sehingga menjadi 91 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Sujarweni (2019) menyatakan angket (kuesioner) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang mengenai sebuah objek dalam penelitian (Kriyantono, 2020). Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Netral, skala 4 = Kurang Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat ( $Y$ ). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parameter individual (uji t), uji hipotesis parameter simultan (uji F), dan uji koefisien determinan ( $R^2$ ) (Ghozali, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 5.526                       | 5.681      |                           | .973  | .341 |
|       | Disiplin Kerja | .530                        | .129       | .565                      | 4.095 | .000 |
|       | Motivasi Kerja | .353                        | .126       | .387                      | 2.806 | .010 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 5.526 + 0,530 (\text{Disiplin}) + 0,353 (\text{Motivasi}) + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 5.526, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai konstan (0), maka nilai konsisten kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y) adalah sebesar 5.526.
- Nilai  $\beta_1$  sebesar 0.530 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika disiplin kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.530, dengan asumsi nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah konstan (0).
- Nilai  $\beta_2$  sebesar 0.353 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.353, dengan asumsi nilai disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah konstan (0).

## 2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$ . Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)**

| Coefficients <sup>a</sup>              |                |                             |            |                           |       |
|----------------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                                  |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     |
|                                        |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                                      | (Constant)     | 5.526                       | 5.681      |                           | .973  |
|                                        | Disiplin Kerja | .530                        | .129       | .565                      | 4.095 |
|                                        | Motivasi Kerja | .353                        | .126       | .387                      | 2.806 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                |                             |            |                           |       |

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel 2, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

### a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.095 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=26-3=23$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 2.069, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $4.095 > 2.069$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat.

### b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.806 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=26-3=23$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 2.069, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $2.806 > 2.069$ ) dan nilai

signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat.

### 3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat ( $Y$ ). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ .

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

**Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

|                                                           | Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.  |
|-----------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1                                                         | Regression | 230.738        | 2  | 115.369     | 17.560 | .000a |
|                                                           | Residual   | 151.108        | 23 | 6.570       |        |       |
|                                                           | Total      | 381.846        | 25 |             |        |       |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja |            |                |    |             |        |       |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                    |            |                |    |             |        |       |

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17.560 dan  $F_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ) dan ( $df_2 = n - k = 26 - 3 = 23$ ) sebesar 3.42, sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $17.560 > 3.42$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat.

### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup>                                |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                     | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                         | .777 <sup>a</sup> | .604     | .570              | 2.56319                    |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                    |                   |          |                   |                            |

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.604. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat adalah sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

## **Pembahasan**

Sistem disiplin kerja dan motivasi mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja Pegawai. Masalah ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja sedangkan motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasi secara maksimal. Menerapkan sistem disiplin kerja dan motivasi merupakan masalah yang kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai yang juga akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja. Tujuan suatu instansi memberlakukan disiplin kerja kepada pegawainya adalah agar mereka semakin termotivasi untuk bekerja secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa penerapannya sudah baik dan layak serta memuaskan para Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diuraikan sebagai berikut.

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat. Positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila disiplin kerja mengalami penurunan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat juga akan menurun.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi setiap organisasi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh pegawai. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan

penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sutrisno (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi sangat diperlukan yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain.

Oleh karena itu motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Dengan demikian motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

Berdasarkan hasil Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya apabila motivasi kerja mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat juga akan meningkat. Namun hal demikian juga berlaku sebaliknya, apabila motivasi kerja mengalami penurunan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat juga akan menurun.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif.

Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Hal ini selaras dengan pandangan Rivai dan Mukti (2018) yang menyatakan bahwa Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat.
4. Derajat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat adalah sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepada Perusahaan

Hal yang utama yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah penuhi haknya, seperti upah dibayarkan tepat waktu dan sesuai perjanjian kerja, memperoleh jatah cuti, tunjangan, dan lain-lain. Selain itu, memberikan reward dan motivasi kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, pegawai akan merasa nyaman dan lebih semangat bekerja karena dihargai dan diperhatikan serta hak dasarnya dipenuhi dengan baik.

2. Bagi Pegawai

Pengetahuan dan keterampilan pegawai perlu ditingkatkan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Setiap pegawai perlu mengikuti berbagai program training dan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. Training dan pelatihan ini diharapkan dapat menyegarkan dan menambah cakrawala berpikir para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8(1): 1977–1987.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Lawasi, S.E., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5(1): 47-56.

- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., & Mukti, A.G. (2018). *Performance Appraisal: Cara Tepat dan Mudah Mengukur dan Menilai Kinerja Karyawan dalam Perusahaan (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Goverment*, Vol. 2(2): 227–249.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumadhinata, Y.E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8*, Vol. 8(1): 1-13.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Umar, H. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Zamora, R. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin dan Stres Kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. *Equilibiria*, vol. 7(2): 48-55.