

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja ASN di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten

Dila Mauliani Syaripah¹

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia
dilamaulianisyaripah@gmail.com

Juliannes Cadith²

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia
juliannes.cadith@untirta.ac.id

ABSTRACT

This research is focused on finding the influence of motivation and discipline on ASN performance, the influence of motivation and discipline on ASN performance in the Banten Province Public Housing and Settlement Area Service, totaling 59 people. Data collection uses a questionnaire in the form of a Google form distributed to all employees. Data processing uses multiple linear regression with the help of SPSS 25 to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. The test results show that the significance probability value for the influence of motivation (X1) on ASN performance (Y) is $0.261 > 0.05$. The calculated t value is $7.355 > 1.672$, which means that there is a significant positive influence on ASN performance. The significance probability value for the influence of discipline (X2) on ASN performance (Y) is $0.000 < 0.05$ and the calculated t value is $14,164 > 1.672$, which means that partially there is an influence of discipline on ASN performance as well as a significance value for the influence of motivation (X1) and discipline (X2) simultaneously or combined on performance. ASN (Y) is $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is $160.323 > F$ Table 2.77 so it can be concluded that motivation and discipline influence ASN performance.

Keywords: Motivation, Discipline, ASN performance.

LATAR BELAKANG

Dengan disahkan dan diperbaharainya Undang-Undang Otonomi Daerah UU No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah dan diterapkannya otonomi daerah. Di Indonesia otonomi daerah dianggap sebagai salah satu agenda reformasi, dimana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan diberlakukannya undang-undang tersebut, provinsi dan kabupaten/kota memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola keuangan daerah dan sumber daya yang ada di daerahnya. Pelaksanaan otonomi daerah atau desentralisasi membuka peluang atau kesempatan untuk suatu daerah menjadi maju dan berkembang dengan

memanfaatkan sumber-sumber yang ada di daerahnya, yang mana hal ini tidak dapat terwujud ketika sistem sentralisasi masih diterapkan di Indonesia. Sebuah organisasi yang sukses dan mencapai tujuannya harus didukung oleh manajemen yang teratur dan tepat dari kemampuan dan sumber daya organisasi. Potensi yang di miliki oleh sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai target atautujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai tapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk di perhatikan oleh pihak pimpinan jika menginginkan setiap pegawai dapat memeberikan kontribusi positif terehadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak dapat terpenuhi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawaiyang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap yang pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dorongan–doronagn ini yang menghasilkan suatu pencapaian untuk menemukan tujuan- tujuan tertentu, jika tercapai akan memuaskan dan menyebabkan penurunan ketegangan (Robbins & Coutler, 2018:488).

Disiplin kerja merupakan merupakan kesediaan pegawai untuk mentaatiperaturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pegawai yang sudah memiliki kepuasan kerja dalam dirinya pasti memiliki kedisiplinan kerja, semangat kerja yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja maupun pimpinan kerja serta merasa nyaman dalam bekerja. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yangtidak mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi baik dalam pribadi seseorang maupun lingkungan sekitarnya. Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 Ayat (11) merupakan langkah awal untuk menciptakan pegawai yang professional dan bertanggung jawab Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

Menurut Siagian (2019:12), kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lainnya. Kinerja adalah point yang penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja pegawai pada suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Maka dari itu produktifitas pegawai maupun tercapainya kinerja perusahaan. Semakin besarkinerja pegawai maka prestasi kerja pegawai juga akan semakin tercapai sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional merupakan tulang punggung pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksana pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu: Sasaran Kerja Pegawai (SKP), rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, dan perilaku kerja. Setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukandan susunan perangkat daerah provinsi banten. Sesuai dengan pasal 2 ayat 1 Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman termasuk dalam Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan Permukiman, serta bidang pertahanan.

Seberapa besarnya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja asn di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten tergantung dari respon dari pegawai Dinas Perkim Provinsi Banten. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti apabila adanya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja asn di Dinas Perkim Provinsi Banten.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan tentang Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi dan dimiliki oleh setiap manusia, akan tetapi ada sebagian orang yang lebih giatdalam bekerja dari pada yang lainnya. Kebanyakan orang mau bekerja lebih giat lagi karena tidak ada hambatan dalam merealisasikan sesuai dengan yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu sangat kuat, maka semakin besar juga peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

Menurut Herzberg (2022) motivasi adalah factor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*) dan factor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*). Dalam pandangan lain, dua factor yang dimaksudkan adalah adanya dua rangkaian kondisi. Kondisi pertama dimana orang merasa sehat dan factor yang memotivasi (*hygiene motivators*) dan factor ekstrinsik dan intrinsic (*extrinsic-intrinsic*), sesuai dengan bagaimana cara pandang orang yang membahasnya.

Tinjauan tentang Disiplin

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk mentaat peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwadisiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yangsesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan menadapatkan sanksi atau pelanggarannya.

Tinjauan tentang Kinerja Pegawai

Menurut Bintoro & Daryanto (2017:105), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kinerja perusahaan juga baik kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2019:70) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Lokasi pada penelitian ini sesuai dengan judul penelitian yaitu pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten dan penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022 – Oktober 2023. Dalam penelitian ini digunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainsampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 59 responden pegawai ASN di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten. (Sugiyono, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji t dan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,278	1,746		1,877	,066		
	MOTIVASI	,119	,023	,318	5,228	,000	,717	1,395
	DISIPLIN	,768	,066	,713	11,715	,000	,717	1,395
a. Dependent Variabel: KINERJA								

Sumber : Data diolah, spss versi 25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,278 + 0,119 X_1 + 0,768 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,278 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,278 *point*.
- Nilai Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,119 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,119 *point*.
- Nilai Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,768 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,768 *point*.

Berikut merupakan hasil uji pengaruh motivasi(X_1) dan disiplin(X_2) secara simultan terhadap kinerja asn(Y) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4137,526	2	2068,763	160,323	,000 ^b
	Residual	722,609	56	12,904		
	Total	4860,136	58			
a. Dependent Variabel: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(160,323 > 2,77)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,355 > 1,672)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $P\text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja ASN

Kedisiplinan kerja adalah sikap kewajiban dari seorang pegawai yang berkehendak untuk mengikuti aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,164 > 1,672)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $P\text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja ASN

Motivasi dan disiplin sangat penting bagi pegawai untuk mendapatkan kinerja yang baik. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(160,323 > 2,77)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja ASN di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten karena nilai $p\text{ value} > 0,05$. Terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja ASN di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten karena nilai $p\text{ value} > 0,05$. Dan terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja ASN di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten karena

nilai p value > 0.05 . Semakin tinggi motivasi pada pegawai semakin tinggi juga kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan motivasi yang tinggi, maka diperlukan dan diperhatikan dorongan pegawai berupa perasaan senang dalam bekerja dan keinginan untuk selalu mengungguli orang lain agar pegawai semakin terdorong dan termotivasi dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Untuk dapat menerapkan disiplin, maka perlu diperhatikan indikator kedisiplinan terkait absensi, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, seragam kerja, dan aturan pegawai untuk dapat meninggalkan tempat kerja sehingga pegawai dapat lebih maksimal menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi maka perlu diperhatikan lagi terkait kualitas kerja dari pegawai yang misalkan dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

REFERENSI

- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta, CV.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Motivasi dan Kepribadian)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ghozali, Imam, M.Com, ph.D, C. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Undip.
- Tun Huseno, SE, M. S. (2016). *Kinerja Pegawai*. Cetakan I. Malang. Media Nusa Creative.
- Pasolong, Harbani. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. (2015). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.
- Rudito, Bambang. (2016). *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*. Cetakan I. Jakarta: Kencana.
- Taruh, Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja*. Cetakan I. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Uno, B, Hamzah. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta. Prenadamedia Group.
- SUPARNO. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subulussalam*.

Angelica, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. Skripsi. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.