



## Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum

Marini<sup>1</sup>, Sri Elny<sup>2</sup>, Julienda Br Harahap<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author : [srielny@fe.uisu.ac.id](mailto:srielny@fe.uisu.ac.id)

### ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

### Kata Kunci:

Motivasi Intrinsik;

Disiplin Kerja;

Kinerja.

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja berpengaruh parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang. Untuk mengetahui Variabel mana yang lebih berpengaruh antara Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang. Teknik analisis data yang digunakan Uji Validitas, Realibilitas, pengujian asumsi klasik, Regresi linier berganda dan Uji Hipotesis. Penelitian ini menggunakan dua Variabel independent yaitu Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja, dengan satu variabel dependent yaitu Kinerja dan dengan 50 sampel pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang. Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  dimana  $F_{hitung}$  sebesar 24,020 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,41 ( $24,020 > 2,41$ ). Variabel Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai 0,324 dan nilai t-hitung sebesar 3,112 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai 0,503 dan nilai t-hitung sebesar 3,277 dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Nilai R square sebesar 0,505 sama dengan 50,5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak di teliti

### ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is how to influence Intrinsic Motivation and Work Discipline on the performance of Employees of the General Section of the Secretariat of the Deli Serdang Regent's Office. The purpose of this study was to find out how much Intrinsic Motivation and Work Discipline have a partial and simultaneous effect on the Performance of Employees in the General Section of the Secretariat of the Deli Serdang Regent's Office. To find out which variable has more influence between Intrinsic Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees in the General Section of the Secretariat of the Deli Serdang Regent's Office. The data analysis techniques used are validity, reliability, classical assumption testing, multiple linear regression and hypothesis testing. This study uses two independent variables, namely Intrinsic Motivation and

### Keyword:

Intrinsic Motivation;

Work Discipline;

Performance.

*Work Discipline, with one dependent variable, Performance and with 50 samples of employees of the General Section of the Secretariat of the Deli Serdang Regent's Office. Based on the results of data analysis, the results of this study indicate that: Variables of Intrinsic Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant positive effect on performance with a value of  $F_{(count)} > \text{value of } F_{(table)}$  where.  $F_{(count)}$  of 24.020 is greater than the value of  $F_{(table)}$  of 2.41 ( $24.020 > 2.41$ ) The Intrinsic Motivation variable partially has a positive and significant effect on performance with a value of 0.324 and a t-count of 3.112 and a significance level of  $0.003 < 0.05$ . The Work Discipline variable partially has a positive and significant effect on performance with a value of 0.503 and a t-count of 3.277 with a significance level of  $0.002 < 0.05$ . The R square value of 0.505 equals 50.5% of employee performance variables can be explained by Intrinsic Motivation and Work Discipline Variables, while the remaining 49.5% is explained by variables that are not examined.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar motivasi intrinsik yang dimiliki pegawainya, maka akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, penyelesaian tugas tepat waktu, memenuhi tantangan dan mendapatkan kesempurnaan dalam tugas. Hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan tersebut untuk mengukur batas kemampuannya atau bahkan untuk mencapai suatu target yang ia tetapkan untuk dirinya sendiri

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para kepala bagian untuk berkomunikasi dengan pegawai agar pegawai bersedia untuk mengubah suatu sikap maupun perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang sudah berlaku (zainal, 2004 hal 444). Disiplin adalah kesadaran pribadi untuk melakukan pengawasan terhadap diri sendiri apabila, terjadi penyimpangan aturan kerja maupun prosedur kerja. Disiplin kerja juga merupakan perilaku karyawan sesuai dngan aturan kerja maupun prosedur organisasi. Dalam hal ini, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan ketaatan terhadap aturan dan ketentuan dalam suatu perusahaan maupun organisasi atas dasar kesadaran dan paksaan (Mothar, 2019 Hal. 47). Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh dewan komisaris atau pemilik modal, yang sudah disepakati oleh dinas tenaga kerja (Afandi, 2016. 65)

## **KAJIAN LITERATUR**

Rivai (2012) mengemukakan kata kinerja, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral etika. Menurut Robbins, (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian

### **Disiplin Kerja**

Eddy Sutrisno (2019) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa indikator dalam disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dengan baik dalam pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja maupun berdampak pada perusahaan itu sendiri dengan mempunyai pegawai yang taat peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan.  
Hal ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.  
Yaitu aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### Motivasi Intrinsik

Sardiman (2018;89) Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. Keberhasilan (Achievement).  
Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihnya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik.
2. Pengakuan/penghargaan (Recognition).  
Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara  
Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

### METODOLOGI PENELITIAN

Dengan menggunakan Teknik sampling yang digunakan adalah teknik non-probability sampling dengan sampling jenuh, jumlah yang dijadikan sampel adalah 50 orang.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji parsial dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu.

**Tabel 1. Uji Parsial (t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.759	5.847		-.301	.765
Motivasi Intrinsik (X1)	.324	.104	.390	3.112	.003
Disiplin Kerja (X2)	.503	.153	.411	3.277	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas Coefficients dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dimana nilai parsial atau individu variabel tersebut 0,324 dan nilai t-hitung sebesar

3,112 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha 95\%$  dan  $df:n-2$ ), dan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,112 > 2,012$ ) maka hipotesis yang diajukan Motivasi Intrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Y. Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dimana nilai pengaruh parsial atau individu variabel tersebut sebesar 0,503 dan nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar 3,277 dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha 95\%$  dan  $df: n-2$ ) dan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,277 > 2,012$ ) maka hipotesis yang diajukan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan bahwa Variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang terbukti dengan data Spss Versi 16. Variabel Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,324 terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang terbukti dengan Spss Versi 16. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,503 terhadap Kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang. Dan diantara variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja, bahwa Variabel Disiplin yang berpengaruh besar terhadap Kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2),235-246
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Penerbit Graha Ilmu
- Amiruddin Dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta; Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta; Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Erlangga
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori Praktik*. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*. Jakarta; Refika Aditama
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung; Alfabeta
- Eddy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; Remaja Rosdakarya
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba Empat
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Indeks
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; Raja Grafindo Persada
- R. Supomo Dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Yrama Widya
- Ratna, Nyoman Kutha. 2010. *Metodologi Penelitian : kajian Budaya Dan Ilmu*.
- Priyatama, B. 2006. Kata Bahasa Indonesia Hari Ini: "Panti Werda", (online). Diakses 3 Oktober 2009.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Bintaro dan Daryano; Gaya Media
- Sinambela. Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung; Alfabeta

Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatis, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata. Nana Syaodih, 2011, Landasan Psikologi Pendidikan, Bandung; Remaja Rosdakarya

Subyantoro, Arief dan FX. Suwanto. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Yogyakarta;

Sardiman. 2018. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Depok; PT. Rajagrafindo Persada