

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT KANTOR BUPATI DELI SERDANG

Sri Elny¹, Marini²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Email : ¹Sri.Elny@fe.uisu.ac.id ; ²Marinikt1111@gmail.com

ABSTRAK

Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang merupakan satu bagian dibawah Asisten Administrasi Umum yang memiliki Tugas Pokok yang berupa Melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan dan pemantauan dan evaluasi di bidang tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang. 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 dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner, Observasi, Interview dan Studi Pustaka. Sedangkan 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 $t >$ nilai dimana t sebesar 24,020 lebih besar dari nilai 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 diteliti.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The General Section of the Secretariat of the Deli Serdang Regent's Office is a section under the General Administrative Assistant which has the Main Duties of Carrying out the preparation of policy implementation and monitoring and evaluation in the field of administrative leadership, expert staff and staffing, equipment and household. 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. Techniques for collecting data in this study were questionnaires, observations, interviews and literature studies. While 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 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 $F_{(count)} >$ 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.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Work Discipline, Performance.*

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 dengan 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)

LANDASAN TEORI

1. Uraian Teoritis

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.

1.1 Indikator Kinerja

Menurut Robbins, (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi "tenaga, uang teknologi, bahan baku" dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen

kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. 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.

2.1 Indikator Disiplin Kerja

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

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. 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.

3.1 Indikator Motivasi Intrinsik

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 yaitu:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaan, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai
- d. Memberikan mendali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e. Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

3. Kondisi Kerja (Working condition)

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.

4. Gaji (Wages)

Pada umumnya masing-masing kepala bagian tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para kepala bagian harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

METODE PENELITIAN

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

HASIL PENELITIAN

1. Uji Hipotesis

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^a**

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)
(Sumber: data diolah Spss versi 16)

Berdasarkan tabel 1, 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-hitung $>$ t-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-hitung sebesar 3,277 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ pada taraf kepercayaan ($\alpha 95\%$ dan $df: n-2$) dan t-hitung t-tabel ($3,277 > 2,012$) maka hipotesis yang diajukan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. 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.
2. Bahwa 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.

3. Bahwa 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.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa jawaban responden mengenai pegawai selalu mendorong dirinya untuk selalu berhasil didalam setiap pekerjaan mendapatkan pernyataan tidak setuju paling besar, untuk itu diharapkan Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang untuk memberikan suatu penghargaan agar lebih memotivasi pegawai untuk selalu berhasil didalam setiap pekerjaan.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa jawaban responden mengenai saya selalu berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada, mendapatkan pernyataan tidak setuju paling besar, untuk itu diharapkan Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang memberikan hukuman setiap pegawai yang tidak mematuhi peraturan.
3. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa jawaban responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan

dengan sesuai yang diharapkan, mendapatkan pernyataan tidak setuju paling besar, untuk itu diharapkan Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang lebih memfokuskan adanya Motivasi Intrinsik dengan memberikan penghargaan dan Disiplin dengan memberikan punishment atau hukuman bagi pegawai yang tidak memenuhi peraturan dan apresiasi pegawai ketika ada peningkatan kinerja.

4. Kepada peneliti atau bagi pengembangan penelitian dimasa yang akan datang, adalah menambah Variabel Independen yang diharapkan mampu mengembangkan konseptual dan permodelan kajian pada objek-objek kajian penelitian yang lebih luas tentang Kinerja Pegawai.

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
- 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
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Bintaro dan Daryano; Gaya Media
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Rseources*. Yogyakarta; Deepublish
- Husein, Umar, 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta; Pustaka Tama
- Ghozali. Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*. Semarang; UNDIP
- Herdiyanto. 2003. *Prinsip SDM*. Edisi Kedua. Alih Bahasa. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta; BPFE
- 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, Kualitatif, 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; Andi
- Singodimedjo, Markum 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS
- Sardiman. 2018. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Depok; PT. Rajagrafindo Persada
- 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.
- Gibson, James L. Et al. 1996. Organisasi: perilaku Struktur, Proses. Diterjemahkan Oleh Ninuk Ardiani. Jakarta; Binarupa Aksara
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta; Salemba Empat