

## **Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Yonif 142/KJ**

**Candra\*; Zulfina Adriani; Sry Rosita**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

*\*E-mail korespondensi : candraalekatt@gmail.com*

### **Abstract**

*This study aims to: 1) To determine and analyze the description of work motivation, work discipline and performance of administrative employees of Yonif 142 / KJ, 2) To determine and analyze the effect of work motivation on the performance of administrative employees of Yonif 142 / KJ, 3) To determine and analyze the effect of work discipline on the performance of the administrative staff of Yonif 142 / KJ, and 4) To know and analyze the motivation and work discipline simultaneously affect the performance of the administrative staff of Yonif 142 / KJ by using multiple linear regression analysis tools. Based on the research results indicate that the work motivation in the results of this study is "high enough" and shows that the respondents are motivated to work because they get a promotion if the job can be done optimally and achieve performance targets. Work discipline in the results of this study is "high" and indicates that the respondents expect very good work discipline such as coming to the office on time. Employee performance in the results of this study is "good" and shows that the quality of employee performance has contributed greatly to the leadership. Motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at Yonif 142 / KJ. Based on the simultaneous test, the variables of motivation and work discipline together (simultaneously) have a significant effect on employee performance variables.*

---

**Keywords:** *Work motivation, work discipline, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai administrasi Yonif 142/KJ, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi Yonif 142/KJ, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai administrasi Yonif 142/KJ, dan 4) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi Yonif 142/KJ dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam hasil penelitian ini adalah “cukup tinggi” dan menunjukkan bahwa responden termotivasi bekerja karena mendapatkan promosi jabatan apabila pekerjaan dapat dikerjakan secara maksimal dan mencapai target kinerja. Disiplin kerja dalam hasil penelitian ini adalah “tinggi” dan menunjukkan bahwa responden mengharapkan sekali adanya disiplin kerja yang sangat baik seperti datang ke kantor dengan tepat waktu. Kinerja pegawai dalam hasil penelitian ini adalah “baik” dan menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai telah berkontribusi besar terhadap pimpinan. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ. Berdasarkan uji simultan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

---

**Kata kunci:** Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Setiap lembaga atau organisasi selalu berupaya untuk mengkombinasikan berbagai sumberdaya yang dimilikinya untuk dapat mencapai tujuan secara optimal karena sumber daya manusia mempunyai posisi yang strategis dan dominan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan karena sumber dayalah yang menggerakkan berbagai potensi yang dimiliki organisasi dimana mesin dan peralatan kerja tidak akan dapat dioperasikan tanpa melibatkan sumber daya manusia.

Menurut Bangun (2012), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Fenomena yang muncul dapat memberi pemahaman bahwa, yang terlihat di lapangan, serta pengalaman-pengalaman nyata di organisasi, ternyata pegawai merupakan faktor penting dan dominan serta harus memiliki motivasi dalam kegiatan organisasi. Kondisi ini juga menggambarkan dan dapat dimengerti, betapa tidak berdayanya organisasi dalam aktivitasnya tanpa keberadaan pegawai. Perkembangan baru terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang desentralistik membawa konsekuensi kepada pegawai untuk meningkatkan peranan dan kinerjanya. Pegawai yang kinerja lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan akan lebih mampu mengelola pekerjaannya, sehingga hasil kerjanya berada pada tingkat optimal.

Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Siagian dalam Liawandy & Indarti (2015), menuliskan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, disiplin, pelatihan karyawan, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Di antara faktor yang telah disebutkan ada motivasi kerja dan juga disiplin kerja yang akan menjadi bahasan dalam penelitian ini dan mengambil obyek penelitian Yonif 142/KJ.

Kinerja tidaklah terbentuk begitu saja, namun melalui proses pembentukan dan memerlukan waktu yang panjang. Upaya meningkatkan kinerja bagi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berperan dan memiliki hubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Ada beberapa faktor yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap sikap kinerja pegawai, diantaranya adalah, motivasi pegawai, disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, insentif, dan kepemimpinan. Semua faktor itu harus bersinergi dalam upaya memberikan sumbangsuhnya terhadap pembentukan sikap yang profesional.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, Utami dan Ruhana (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) bahwa hasil penelitiannya mengatakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai daripada disiplin kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto dan Hidayati (2016) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun disiplin kerja lebih dominan dibandingkan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil survey literatur terhadap penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa

variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka variabel yang akan diuji untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut (Ardana dkk, 2011) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya. Sedangkan kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dijalankan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Kinerja dipandang pula sebagai hasil yang menentukan keberhasilan dalam interaksi dalam organisasi, karenanya akan sulit dicapai tujuan pekerjaan apabila pegawai mampu bekerja secara optimal. Dalam artian pegawai tidak memiliki dedikasi dan disiplin yang kuat dalam memikul tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Upaya peningkatan kinerja pegawai maka pembinaan dan pengembangan teknis saja tidak akan cukup, akan tetapi juga meliputi pembinaan terhadap pembinaan aspek-aspek psikologis seperti pengembangan serta peningkatan disiplin kerja. Motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek yang saling terkait satu dengan yang lain dan memegang peranan penting dalam menentukan sikap kinerja .

Motivasi kerja pegawai merupakan pilar pembentukan sikap kinerja , karena melalui proses dorongan dari dalam dirinya untuk memberikan pengabdian akan mendorong upaya sistematis meningkatkan kualitas individu. Di samping motivasi, disiplin kerja pegawai akan memberikan keterikatan yang kuat dari seorang pegawai untuk melaksanakan profesinya sebagai abdi masyarakat, abdi bangsa dan abdi negara. Sebagai suatu lembaga yang melayani publik harus memiliki semangat profesionalisme.

Menurut Sutrisno (2009) motivasi suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan dari dalam diri pegawai untuk berperilaku positif dan bekerja dengan semangat kerja tinggi, yang mengarahkan terciptanya sikap profesional dalam bekerja, dengan mengedepankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai .

Di sisi lain disiplin sangat berkaitan dengan kesungguhan hati dalam diri seorang pegawai untuk mentaati aturan dan sistem kerja serta memikul tugas yang diembannya dan menyadari bahwa pilihan menjadi seorang pegawai merupakan pekerjaan yang mulia dan memiliki semangat pengabdian yang tinggi. Kedua variabel ini pada gilirannya menjadi pendorong yang kuat bagi seorang pegawai untuk bekerja secara profesional.

Motivasi menurut Wibowo (2014) suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bergerak efektif, dan terintegrasi dengan segala iipaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Viethzal Rivai (2014) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Komando Resort Militer yang selanjutnya di singkat Yonif 142/KJ adalah satuan tugas yang membawahi wilayah Provinsi Jambi yang meliputi seluruh Komando Distrik Militer (Kodim) yang ada di 5 Kabupaten/Kota (sekarang sedang diupayakan dimekarkan di setiap kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Jambi).

Sebagai bagian dari Komando Daerah Militer (Kodam) II Sriwijaya maka tanggungjawab dari Yonif 142/KJ adalah menjaga stabilitas keamanan teritorial di Provinsi Jambi, melakukan pembinaan dan peningkatan kesadaran bela negara serta memberikan bantuan non tempur kepada pemerintah daerah dalam pelaksanaan pembangunan daerah di provinsi Jambi.

Kinerja pegawai Yonif 142/KJ diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Dasar

penilaian kinerja pegawai administrasi dan primkopad berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang digunakan adalah dari berdasarkan sasaran kerja pegawai (SKP) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.** Sasaran kinerja pegawai Yonif 142/KJ Tahun 2019 dan 2020

Jenis Pekerjaan	Sasaran Kinerja Pegawai (%)		Rata-Rata (%)
	2019	2020	
1 Administrasi	78	76	77
2 Primkopad	72	70	71
Total	75	73	74

*Sumber : Data penilaian kinerja pegawai 2021(diolah)*

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa sasaran kinerja pegawai di Yonif 142/KJ selama tahun 2019 dan 2020 berada pada rata-rata nilai 74 persen. Untuk rata-rata SKP pegawai bagian administrasi nilai SKP nya sebesar 77 persen dan untuk pegawai primkopad nilai SKP nya sebesar 71 persen. Berdasarkan data tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dan dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak maksimal.

Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugastugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Supriadi (2015) mengatakan pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja yang timbul dari pegawai maka pegawai akan menjadi lebih bersemangat dan terdorong dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dan tentu dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Jika motivasi kerja kurang maka hal tersebut dapat menurunkan semangat dan gairah untuk bekerja sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pada pegawai yang tentu juga berdampak pada tujuan atau target yang dicapai organisasi.

Motivasi di sebuah organisasi tentu berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai ada 3 yaitu, kebutuhan untuk berprestasi dimana pegawai memiliki dorongan kuat untuk berhasil lebih mengejar prestasi dan mencari peluang atau kesempatan dimana mereka memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah dan mencapai target organisasi. Kebutuhan untuk berkuasa, pegawai yang memiliki dorongan untuk mengendalikan, mempengaruhi, dan memiliki dampak untuk orang lain cenderung menyukai pekerjaan dimana mereka dijadikan sebagai pimpinan. Terakhir adalah kebutuhan untuk berafiliasi, pegawai dengan orientasi afiliasi ini adalah mereka yang bekerja baik dengan situasi yang kooperatif, melibatkan rasa saling pengertian dan menghindari konflik demi situasi kerja yang nyaman agar dapat mencapai target yang telah ditentukan. Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh

kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

**Tabel 2** Hasil survey awal motivasi pegawai administrasi yonif 142/KJ Tahun 2020

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Tidak adanya saingan dengan rekan satu kerja	7	3	-	-	-
2	Adanya dukungan dari rekanan kerja	10	-	-	-	-
3	Selalu mendapat pujian dari pimpinan	7	2	1	-	-
4	Insentif yang diberikan memuaskan	7	2	1	-	-

Sumber: Hasil wawancara awal dengan Pegawai Yonif 142/KJ, 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai administrasi Yonif 142/KJ menunjukkan bahwa adanya dukungan dari rekan satu kerja, sehingga adanya dukungan dari rekan satu kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai karena dukungan tersebut menjadi motivasi untuk berkerja lebih baik.

Disiplin Kerja menjadi hal yang sangat penting bahkan bisa dikatakan sebagai hal yang paling mendasar dan utama, karena dengan pegawai yang mempunyai tingkat Disiplin Kerja yang bagus maka akan menghasilkan hasil kerja dan waktu kerja yang maksimal sehingga dapat berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

**Tabel 3** Data keterlambatan pegawai administrasi Yonif 142/KJ Periode Tahun 2020

Bulan	Persentase	Jumlah Pegawai Telat	Keterlambatan (%)
Januari		7	20,00
Febuari		0	0,00
Maret		4	11,43
April		6	17,14
Mei		9	25,71
Juni		10	28,57
Juli		0	0,00
Agustus		8	22,86
September		9	25,71
Oktober		5	14,29
November		5	14,29
Desember		9	25,71
Rata-rata			17,14

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan persentase absen keterlambatan pegawai administrasi di Yonif 142/KJ dilihat data dari bulan januari sampai desember dengan tingkat persentase berfluktuasi. Persentase keterlambatan tertinggi tercatat pada bulan juni 2020 yaitu sebesar 28,57 persen dan rata-rata persentase keterlambatan yaitu sebesar 17,14 persen setiap

bulannya. Tingginya tingkat persentase keterlambatan menunjukkan ketidakdisiplinan salah satu pegawai di Yonif 142/KJ.

Oleh karena hal-hal telah diuraikan di atas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai seberapa besar faktor-faktor tersebut memengaruhi Kinerja Pegawai. Dapat diketahui dengan adanya motivasi yang bagus akan menghasilkan kemauan dan semangat bagi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Lebih bagus lagi bahwa motivasi yang baik juga diimbangi dengan tingkat Disiplin Kerja yang baik pula sehingga akan menghasilkan pengaruh Kinerja Pegawai yang baik bagi organisasi dan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin meneliti tentang “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Yonif 142/KJ”.

## **METODE**

### **Analisis deskriptif**

Metode analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik atau sangat tidak baik. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang.

### **Analisis kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisa yang menggunakan alat analisa bersifat kuantitatif. Alat analisa yang bersifat kuantitatif adalah alat analisa yang menggunakan model-model, seperti model matematika (*statistic econometric*). Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi berganda SPSS 24.0.

### **Analisis regresi berganda**

Analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Adapun model persamaan yang digunakan adalah :

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

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- $\beta_1$ - $\beta_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Motivasi Kerja
- $X_2$  = Disiplin Kerja
- e = Error

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Motivasi pegawai administrasi Yonif 142/KJ**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan pimpinan. Dibawah ini dapat dilihat jawaban responden terhadap motivasi kerja di Yonif 142/KJ di tabel 5. sebagai berikut :

**Tabel 4** Jawaban responden motivasi kerja Yonif 142/KJ

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah (Orang)	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya mendapatkan promosi atas pekerjaan yang dikerjakan	7	16	10	2	1	36	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>35</b>	<b>64</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>134</b>	
2	Saya melakukan tugas yang dipercayakan atasan kepada saya	4	11	14	6	0	35	Cukup Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>20</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>118</b>	
3	Saya mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaan saya	3	7	11	9	5	35	Cukup Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>15</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>99</b>	
4	Atasan memberikan saya bonus apabila saya bekerja mencapai target	4	16	9	6	0	35	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>20</b>	<b>64</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>123</b>	
5	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi	3	13	14	5	0	35	Cukup Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>15</b>	<b>52</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>119</b>	
6	Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4	12	5	13	1	35	Cukup Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>20</b>	<b>48</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>110</b>	
7	Saya berhasil mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	6	12	7	6	4	35	Cukup Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>30</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>115</b>	

Sumber: Data diolah , 2021

Tabel 4. menggambarkan tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa responden termotivasi dalam bekerja yang dapat ditunjukkan dengan nilai total skor indikator tinggi pada pernyataan “Saya mendapatkan promosi atas pekerjaan yang dikerjakan” dengan kategori motivasi tinggi (pernyataan nomor 1) dengan total skor sebesar 134. Pada jawaban

responden terkecil dengan nilai total skor indikator cukup tinggi pada pernyataan “Saya mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaan saya” (pernyataan nomor 3) dengan nilai total skor jawaban responden sebesar 99.

### Disiplin kerja Yonif 142/KJ

Disiplin kerja pegawai perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Disiplin kerja dikatakan tinggi apabila pegawai bekerja dengan mentaati peraturan yang berlaku. Dibawah ini dapat dilihat jawaban responden terhadap disiplin kerja di Yonif 142/KJ pada tabel 5.6 sebagai berikut :

**Tabel 5** Jawaban responden disiplin kerja Yonif 142/KJ

No	Pernyataan	Skor					Jumlah (Orang)	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan	11	19	3	2	0	35	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>55</b>	<b>76</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>144</b>	
2	Saya patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan	12	11	8	4	0	35	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>60</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>136</b>	
3	Saya sanggup dalam menghadapi pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	8	12	10	5	0	35	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>40</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>128</b>	

Sumber: Data diolah , 2021

Keterangan hasil kuesioner pada tabel 5 tentang disiplin kerja menunjukkan bahwa responden merasakan adanya kedisiplinan dalam bekerja yang dapat ditunjukkan dengan nilai total skor indikator tinggi pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan” dengan kategori disiplin kerja yang tinggi (pernyataan nomor 1) dengan total skor sebesar 144. Pada jawaban responden terkecil juga dengan nilai total skor indikator tinggipada pernyataan “Saya sanggup dalam menghadapi pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya ” (pernyataan nomor 3) dengan nilai total skor jawaban responden sebesar 128.

### Kinerja pegawai administrasi Yonif 142/KJ

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibawah ini dapat dilihat jawaban responden terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ pada tabel 5.7 sebagai berikut :



**Tabel 6** Jawaban responden kinerja pegawai administrasi Yonif 142/KJ

No	Pernyataan	Skor					Jumlah (Orang)	Keterangan
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Saya mendapatkan pemikiran yang berwawasan luas dari organisasi	9	16	8	2	0	35	Baik
<b>Total Skor</b>		<b>45</b>	<b>64</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	
2	Saya mempunyai kesadaran dalam bekerja yang diterapkan oleh organisasi	11	16	4	4	0	35	Baik
<b>Total Skor</b>		<b>55</b>	<b>64</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>139</b>	
3	Saya menerima resiko ketika saya melakukan kesalahan	6	17	6	6	0	35	Baik
<b>Total Skor</b>		<b>30</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>128</b>	
4	Saya diajarkan untuk saling membantu antar sesama pegawai	6	7	8	6	8	35	Cukup Baik
<b>Total Skor</b>		<b>30</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>102</b>	
5	Saya harus mempunyai rasa toleransi/ saling menghargai ketika ada perbedaan pendapat	2	10	14	7	2	35	Cukup Baik
<b>Total Skor</b>		<b>10</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>108</b>	

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan hasil kuesioner pada Tabel 6 tentang kinerja pegawai menunjukkan bahwa responden mengharapkan sekali adanya kinerja yang sangat baik yang dapat ditunjukkan dengan nilai total skor indikator tinggi pada pernyataan “Saya mempunyai kesadaran dalam bekerja yang diterapkan oleh organisasi” dengan kategori kinerja yang tinggi (pernyataan nomor 2) dengan total skor sebesar 139. Pada jawaban responden terkecil dengan nilai total skor indikator sedang pada pernyataan “diajarkan untuk saling membantu antar sesama pegawai” (pernyataan nomor 4) dengan nilai total skor jawaban responden sebesar 102.

**Rekapitulasi gambaran motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai administrasi Yonif 142/KJ**

Berdasarkan jawaban responden mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Yonif 142/KJ dapat disimpulkan pada tabel 5.8 di bawah ini :

**Tabel 7** Tanggapan responden terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai administrasi Yonif 142/KJ

No	Variabel	Total Skor	Rata-Rata Skor	Kesimpulan
1	Motivasi	818	117	Cukup Tinggi
2	Disiplin Kerja	408	136	Tinggi
3	Kinerja Pegawai	614	123	Baik

Sumber :Data diolah, (2021)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai motivasi pegawai di Yonif 142/KJ dengan total skor sebesar 818 dan rata-rata skor sebesar 117 berada pada rentang kategori cukup tinggi. Selanjutnya tanggapan responden mengenai disiplin kerja di Yonif 142/KJ dengan total skor sebesar 408 dan rata-rata skor sebesar 136 berada pada rentang kategori tinggi. Kemudian tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di Yonif 142/KJ dengan total skor sebesar 614 dengan rata-rata skor sebesar 123 dan berada pada rentang kategori baik.

**Hasil olah data**

Berdasarkan hasil regresi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS. 20, maka hasil regresi adalah :

$$Y = 26,310 + 3,652 X_1 + 2,232 X_2 + e$$

**Tabel 8** Hasil regresi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Yonif 142/KJ

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26,310	3,274		8,036	,000		
X1	3,652	1,000	2,005	3,650	,001	,172	3,948
X2	2,232	,592	2,071	3,770	,001	,172	3,948

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah , 2021

Berdasarkan Tabel 8 Dalam persamaan regresi linear berganda tersebut diperoleh atau didapat hasil konstanta yaitu 26,310. Nilai ini mempunyai arti jika motivasi dan disiplin kerja di Yonif 142/KJ tidak mengalami perubahan atau tetap, maka kinerja pegawai di Yonif 142/KJ mengalami peningkatan rata-rata adalah sebesar 26,310.

Nilai koefisien motivasi adalah 3,652 hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ. Artinya dengan asumsi variabel lain konstan, bila terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 maka kinerja pegawai di Yonif 142/KJ mengalami peningkatan sebesar 3,65.

Nilai koefisien disiplin kerja adalah 2,232 hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ. Artinya dengan asumsi variabel lain konstan, bila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 maka kinerja pegawai di Yonif 142/KJ mengalami peningkatan sebesar 2,232

**Uji hipotesis**

**Uji simultan**

Uji F digunakan untuk untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (α = 5%). Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (variabel dependent) yaitu kinerja pegawai secara simultan digunakan alat uji F

statistik yang dapat dilihat pada hasil output program SPSS 20 pada Tabel ANNOVA sebagai berikut :

**Tabel 9** Hasil uji F statistik

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,101	2	82,550	7,108	,003 <sup>b</sup>
	Residual	371,642	32	11,614		
	Total	536,743	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil regresi diketahui atau diperoleh signifikansi F-sig sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas (Motivasi dan Disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

### Uji determinan

Analisis koefisiensi determinasi (KD) digunakan untuk melihat beberapa besar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase. Seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 10** Hasil uji R<sup>2</sup> square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 <sup>a</sup>	,308	,264	3,40790

Tabel 10 diatas dapat dilihat *model summary* diketahui nilai R<sub>square</sub> sebesar 0,308. Artinya sebesar 30,8 persen variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas dalam model, sedangkan sisanya 79,2 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

### Uji parsial

Uji statistik merupakan pengujian secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependent dengan menganggap variabel lainnya konstan. Untuk melihat hasil setiap variabel terikat secara parsial yang diuji dengan uji-t secara rinci koefisien regresi pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel 5.15 yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

### Variabel motivasi

Dari hasil pengujian diperoleh nilai probabilita untuk variabel motivasi sebesar 0,001. dengan tingkat keyakinan ( $\alpha = 5\%$ ), dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai probabilita lebih kecil dari alpha ( $0,001 < 0,05$ ), artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ benar dan terbukti.

### **Variabel disiplin kerja**

Dari hasil pengujian diperoleh nilai probabilitas untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,243. dengan tingkat keyakinan ( $\alpha = 5\%$ ), dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari alpha ( $0,001 < 0,05$ ), artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ benar dan terbukti.

### **Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ. Hasil ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Ishak dan Hendri (2003), mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasil ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Margareth (2013) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hasil adanya pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga dengan penelitian yang diteliti oleh Andrey, dkk (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan terdapat motivasi yang sangat tinggi dalam diri pegawai karena pegawai mendapatkan promosi atas pekerjaan yang dikerjakan. Faktanya, pegawai di Yonif 142/KJ setiap melakukan pekerjaan dengan maksimal dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan maka atasan akan memberikan bonus bahkan promosi jabatan jika prestasi kerja yang telah dicapai telah memuaskan atasan.

### **Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis  $H_2$  dan sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawatya (2012) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang menunjukkan hasil adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai disebabkan pegawai selalu hadir tepat waktu dan patuh terhadap perintah atasan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan disiplin kerja menjadi faktor baiknya kinerja pegawai di Yonif 142/KJ.

### **Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ. Hasil ini sesuai dengan hipotesis  $H_3$  dan sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitiannya Ada

pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama. Berpengaruhnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan kreativitas dalam bekerja dan adanya hubungan harmonis antara pegawai dengan pimpinan sehingga kedua hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai di Yonif 142/KJ.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi kerja dalam hasil penelitian ini adalah “cukup tinggi” dan menunjukkan bahwa responden termotivasi bekerja karena mendapatkan promosi jabatan apabila pekerjaan dapat dikerjakan secara maksimal dan mencapai target kinerja.

Disiplin kerja dalam hasil penelitian ini adalah “tinggi” dan menunjukkan bahwa responden mengharapkan sekali adanya disiplin kerja yang sangat baik seperti datang ke kantor dengan tepat waktu.

Kinerja pegawai dalam hasil penelitian ini adalah “baik” dan menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai telah berkontribusi besar terhadap pimpinan.

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ.

Berdasarkan uji simultan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai di Yonif 142/KJ secara umum cukup tinggi, walaupun berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun motivasi kerja harus ditingkatkan lagi karena beberapa pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah.

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai di Yonif 142/KJ secara umum tinggi, walaupun berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun disiplin kerja harus ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai tidak menurun.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengganti variabel bebas yaitu disiplin kerja dengan variabel lain seperti lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Albert Kurniawan, S. E. (2009). *Belajar mudah SPSS untuk pemula*. Penerbit Mediakom.
- I Komang Ardana, 1956- (pengarang); Ni Wayan Mujiati, 1960- (pengarang); I Wayan Mudiarta Utama, 1955- (pengarang). (2014). *Manajemen sumber daya manusia /I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama*. Yogyakarta :: Graha Ilmu,.
- Fitrah, M. R. (2014). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang mulia & Resto Jember.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen kinerja sektor publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Rosidah, A. T. S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S. (2005). P. dan Mary Coulter. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Jonathan, S. (2012). *Metode riset skripsi pendekatan kuantitatif menggunakan prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, S. D. M., & Kerja, P. (2009). *Cetakan Ketiga*, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber daya manusia (praktik penelitian)*. Center For Academic, Publishing Service: Yogyakarta.
- Edy, S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana, 221, 11.
- Danang S. (2013). *Teori, kuesioner dan analisis data sumber daya manusia*, CAPS, Jakarta
- Triton, (2009), *Mengelola sumber daya manusia*, Penerbit Oryza, Yogyakarta
- Umar, H. (2019). *Metode riset manajemen perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, (2013), *Perilaku dalam organisasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai*. CESJ: Center Of Economic Students Journal, 3(1), 73-89.



© 2021 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)