

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya

Erini Junita Sari^{a*}, Hanifah^a, Gevin Apriano^a

^a Institut Bisnis & Teknologi Kalimantan, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 16-12-2024

Revised : 25-12-2024

Accepted : 28-12-2024

Keywords: *Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation*

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja*

Corresponding Author:
erini@stiei-indonesia-kayutangi-bjm.ac.id*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

The type of research used is survey research. Meanwhile, the research approach is a quantitative research used to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Palangka Raya City Environmental Agency. The data collection technique uses the purposive sampling technique based on certain criteria so that as many as 45 people who meet the criteria are obtained. The data collection method is using a questionnaire and analyzed using SPSS.

The results of this study are that the variables of work discipline have a positive effect on the performance of employees at the Palangka Raya City Environmental Office. The variable of work motivation has a positive but not partially significant effect on employee performance. Then the influence of work discipline and work motivation of 49.8% on the performance of employees at the Palangka Raya City Environmental Agency. It can be concluded that the value of the work discipline regression coefficient is 0.968 and the work motivation regression coefficient is -0.077 with a significance level of $0.02 < 0.05$. This means that simultaneously work motivation does not have a significant effect on employee performance, the value is obtained from the results of the questionnaire data answered by the respondents.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 responden pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian survey. Sementara pendekatan penelitiannya adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup kota

Palangka Raya. Teknik pengambilan data dengan menggunakan Teknik *purposive sampling* dengan berdasarkan kriteria tertentu sehingga didapatkan sebanyak 45 orang yang memenuhi kriteria. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 49,8% terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Dapat ditarik kesimpulan yaitu nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,968 dan koefisien regresi motivasi kerja sebesar -0.077 dengan taraf signifikansi $0,02 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara simultan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai nilai tersebut diperoleh dari hasil data kuesioner yang dijawab oleh responden.

PENDAHULUAN

Menurut Ndraha (dalam Andreas et al., 2022), sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu yang tidak hanya mampu menciptakan nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, dan inovatif dengan memanfaatkan kecerdasan, kreativitas, serta imajinasi sebagai energi utama. Hal ini menunjukkan pergeseran dari penggunaan energi kasar, seperti bahan mentah dan energi otot, menuju pemanfaatan kemampuan intelektual.

Berdasarkan pengertian tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas dapat diartikan sebagai tenaga kerja atau karyawan yang memberikan kontribusi penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Kualitas tersebut tercermin melalui tingkat pendidikan, kejujuran, serta pengalaman mereka. Keberhasilan sebuah institusi sangat bergantung pada pegawai, namun tanpa perhatian dari pimpinan, pegawai cenderung tidak termotivasi dan kurang produktif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pegawai dapat dicapai melalui pelatihan kerja, penguatan disiplin, dan peningkatan motivasi kerja (Noviana, 2018).

Sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas aparatur pemerintah, pemerintah memiliki peran besar dalam mendukung keberhasilan pembangunan nasional, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik. Aparatur pemerintah adalah tulang punggung negara, sehingga keberhasilan pembangunan nasional untuk mencapai masyarakat adil dan makmur, seperti yang diamanatkan oleh Pancasila dan UUD 1945, sangat bergantung pada kinerja mereka. Hal ini juga tercermin dalam peraturan seperti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang pengelolaan ketenagakerjaan.

Karakteristik aparatur pemerintah yang ideal meliputi keterampilan, wawasan luas, bakat, dan potensi yang tinggi. Namun, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan negatif, seperti rendahnya produktivitas, disiplin, dan kemampuan kerja. Beberapa pegawai terlihat hanya menjalankan rutinitas tanpa kontribusi signifikan terhadap pelayanan publik. Selain itu, keluhan mengenai rendahnya tingkat kehadiran dan kualitas pelayanan publik menjadi indikator lain yang menunjukkan perlunya perbaikan kinerja.

Untuk mencapai tujuan organisasi, pemerintah harus memperhatikan aspek disiplin dan motivasi kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi. Pegawai yang disiplin tidak hanya mematuhi aturan, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula, motivasi kerja sangat penting dalam mendorong semangat dan komitmen pegawai terhadap tugasnya. Menurut Edwin B. Flippo (dalam Hartatik, 2015), motivasi kerja adalah kemampuan mengarahkan pegawai agar bekerja dengan baik, sehingga tujuan organisasi tercapai. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Selain motivasi, kompetensi juga menjadi elemen penting dalam menentukan kinerja pegawai. Kompetensi mencakup keterampilan, kecakapan, dan kemampuan yang relevan dengan pekerjaan. Pegawai yang kompeten akan lebih efektif, efisien, dan produktif dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan kurangnya kompetensi dapat berdampak negatif pada organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja. Pegawai yang tidak mematuhi aturan diberikan sanksi sesuai ketentuan, sementara mereka yang termotivasi cenderung lebih produktif. Selain itu, kendala lain yang dihadapi adalah ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan bidang tugasnya dan kurangnya kemampuan dalam menggunakan teknologi modern. Motivasi kerja pegawai meningkat ketika mereka merasa diperhatikan oleh pimpinan, misalnya melalui pemberian tunjangan di luar gaji seperti uang lembur.

Lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari rekan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul untuk mendukung pelaksanaan program kerja dan pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam konteks pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017). Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai, dalam populasi yang menjadi objek penelitian ini.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang langsung diberikan oleh sumber kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya, dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung oleh pengumpul data, melainkan melalui pihak lain atau dokumen (Sugiyono, 2017). Data sekunder yang digunakan berasal dari dokumen yang berisi rekapitulasi data kantor dan pegawai yang sudah diproses oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya, yang berjumlah 144 orang. Populasi ini dipilih karena memiliki kualitas dan karakteristik yang relevan untuk dianalisis lebih lanjut, seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017:80).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Purposive sampling termasuk dalam jenis non-probability sampling, yang berarti tidak memberikan peluang yang sama untuk setiap elemen dalam populasi. Kriteria yang ditetapkan untuk sampel adalah pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya, yang tidak berstatus sebagai pegawai *outsourcing*, magang, atau pekerja lapangan. Pekerja lapangan tidak selalu berada di kantor, sehingga absensinya dicatat melalui sistem web. Berdasarkan kriteria ini, sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 45 orang.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.10 Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	19.755	9.401		2.101
	X_1	.968	.291	.551	3.331
	X_2	-.077	.126	-.101	-.613

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil uji t menunjukkan bahwa antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan. Data menunjukkan bahwa nilai signifikan $>$ nilai sig atau sebesar $0,02 < 0,05$ dan diperoleh t hitung sebesar $3,331$ (t hitung) $>$ $1,679$ (t tabel). Ini menunjukkan bahwa antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan. Temuan tersebut sama dengan penelitian terdahulu oleh (Rama Wanebbriyanti, 2022) yang meneliti terkait disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya. Penelitian (Rama Wanebbriyanti, 2022) menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Karena jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai tinggi. Artinya jika pegawai selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, pegawai bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, pegawai hati-hati dan teliti dalam bekerja dan selalu berperilaku sopan terhadap rekan kerjanya maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Pegawai yang memperlihatkan disiplin juga cenderung mematuhi prosedur dan standar yang ditetapkan, sehingga mampu menjaga kualitas layanan yang dihasilkan. Selain itu, pegawai yang disiplin dapat memberikan citra positif bagi instansi mereka dan membantu membangun kepercayaan masyarakat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. nilai signifikan $>$ nilai sig atau sebesar $0,543 > 0,05$. Signifikansi yang diperoleh dari t hitung sebesar $-0,613$ (t hitung) $<$ $1,679$ (t tabel). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Etty Siswati et.al, 2019) terkait Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari.

Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan atasan atau pimpinan terhadap pegawainya baik internal maupun eksternal kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya yang berdampak pegawai merasa tidak dihargai atas hasil kerjanya dan hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.

Berdasarkan uji F, yang bertujuan untuk mengetahui keberpengaruhan kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, diperoleh data bahwa $0,03 < 0,05$ dan nilai $6,931$ (F hitung) $>$ $4,06$ (F tabel) artinya secara keseluruhan variabel bebas yang digunakan memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Soni Kurniawan et.al, 2023) terkait Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Studi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Motivasi intrinsik yang tinggi akan meningkatkan kualitas SDM. Artinya, motivasi

intrinsik mengandung arti sangat penting bagi pegawai yang memiliki dorongan terhadap diri sendiri untuk terus melakukan hal-hal baik bagi pekerjaannya maupun memperoleh pengembangan karir, penghargaan, hubungan, antar kerja dan lingkungan yang sudah membuatnya nyaman, dengan semakin tingginya motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kualitas SDM. Disiplin kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai, dan pengaruh keduanya dapat saling memperkuat atau bahkan saling mempengaruhi satu sama lain.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan mengukur pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi, kepatuhan terhadap prosedur, dan citra positif instansi. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan 49,8% kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kebijakan pendisiplinan yang tepat dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut. Adapun saran bagi penelitian ini adalah: 1) Instansi perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai, seperti pelaksanaan tugas sesuai deskripsi kerja, perencanaan, ketelitian, dan kepatuhan prosedur untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan instansi, 2) Pimpinan diharapkan lebih aktif memberikan motivasi internal dan eksternal agar pegawai lebih maksimal dalam mencapai tujuan Bersama, 3) Disiplin kerja dan motivasi kerja perlu terus diperhatikan karena berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan instansi.

Saran

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya: 1) Lakukan penelitian lebih mendalam mengenai interaksi antara disiplin kerja dan motivasi kerja, serta faktor-faktor kontekstual yang memoderasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, 2) Evaluasi implementasi solusi konkret, seperti sistem dukungan internal dan monitoring disiplin kerja, untuk mengukur efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja, 3) Adakan studi kasus komparatif dengan instansi serupa di wilayah lain untuk memahami pola pengaruh disiplin dan motivasi kerja, 4) Siapkan data pendukung lebih lengkap untuk penyusunan instrumen penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi terkait, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018.
- Ahmad, Rizal, Fikri, M. E., & Rahayu, R. (2019). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat." 2(2):89.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badawi, A. (2014) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru*, Jurnal Volume 2, No. 1, Juni 2014, Hal. 17 - 271, April 2020: 15-33 4:15–33. Article%20Text-10-1-10-20190828.pdf.
- Darwis, Saputra, R., Sumarni, Indriawati, A., Silo, L. A., Suriani, S., Mane, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jl. Tun Abdul Razak I Blok G.5 No. 18 Gowa Sulawesi Selatan Indonesia: Pusaka Almada.
- Firdaus, A., Disman, & Masruroh, R. (2022). *Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup*.
- Farisi, Salman, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No. 1, April 2020: 15-33 4:15–33. doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Kasmir. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Kabupaten Kuningan. Program Studi Manajemen Universitas Kuningan, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi terkait Telekomunikasi Jakarta*. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Meena, K., & Vanka, S. (2017). Article information: Developing an empirical typology

- of diversity – oriented human resource. In *Journal of Management Development*. Peraturan Pemerintah Nomor 53. (2010),” Disiplin Pegawai Negeri “
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. (2021). Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riantoputra, C. D. (2020). Gayung perlu bersambut: Keberhasilan Diaspora kembali KeIndonesia. *Psikologi Indonesia*, 212-125.
- Sandy Eka Permana, S. A. (2021). Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 54- 68.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siswati, E., & NadiatulKhoiroh. (n.d.). (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 40-46.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soni Kurniawan, E. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Studi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol 8, No 2
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. (2023), 1435-1441.
- Sugiyono. (, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Wanebbriyanti, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya. *The Effect of Work Environment and Work Discipline on the Performance of Employees of the Department of*, 29-47.