

PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETIKA KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KB DI KABUPATEN JENEPONTO

Ayatullah Kumaeni¹, Maryadi², Muhammad Idris³

Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia

Email: ayatullah@gmail.com¹, achmadmaryadi@gmail.com², muhammadidris709@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Etika Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 51 orang. Sedangkan, sampel penelitian ditentukan berdasarkan teknik sampel jenuh, yaitu semua elemen populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial dan simultan antara disiplin kerja, etika kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,778 atau 77,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, etika kerja, dan motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Etika Kerja, dan Motivasi*

Abstract

This research is a quantitative research using a survey method that aims to determine the effect of work discipline, work ethics, and motivation on employee performance at the Population Control and Family Planning Agency in Jeneponto Regency.

The population in this study were all employees of the Department of Population Control and Family Planning in Jeneponto Regency, amounting to 51 people. Meanwhile, the researcher determined the research sample based on the saturated sample technique, i.e. all population elements were used as research samples. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis.

The results showed a partial and simultaneous influence between work discipline, work ethic, and motivation on employee performance at the Population Control and Family Planning Service in Jeneponto Regency. The value of the coefficient of determination of 0.778 or 77.8% of employee performance is influenced by work discipline, work ethics, and motivation. In contrast, the rest is influenced by other variables not examined in this study.

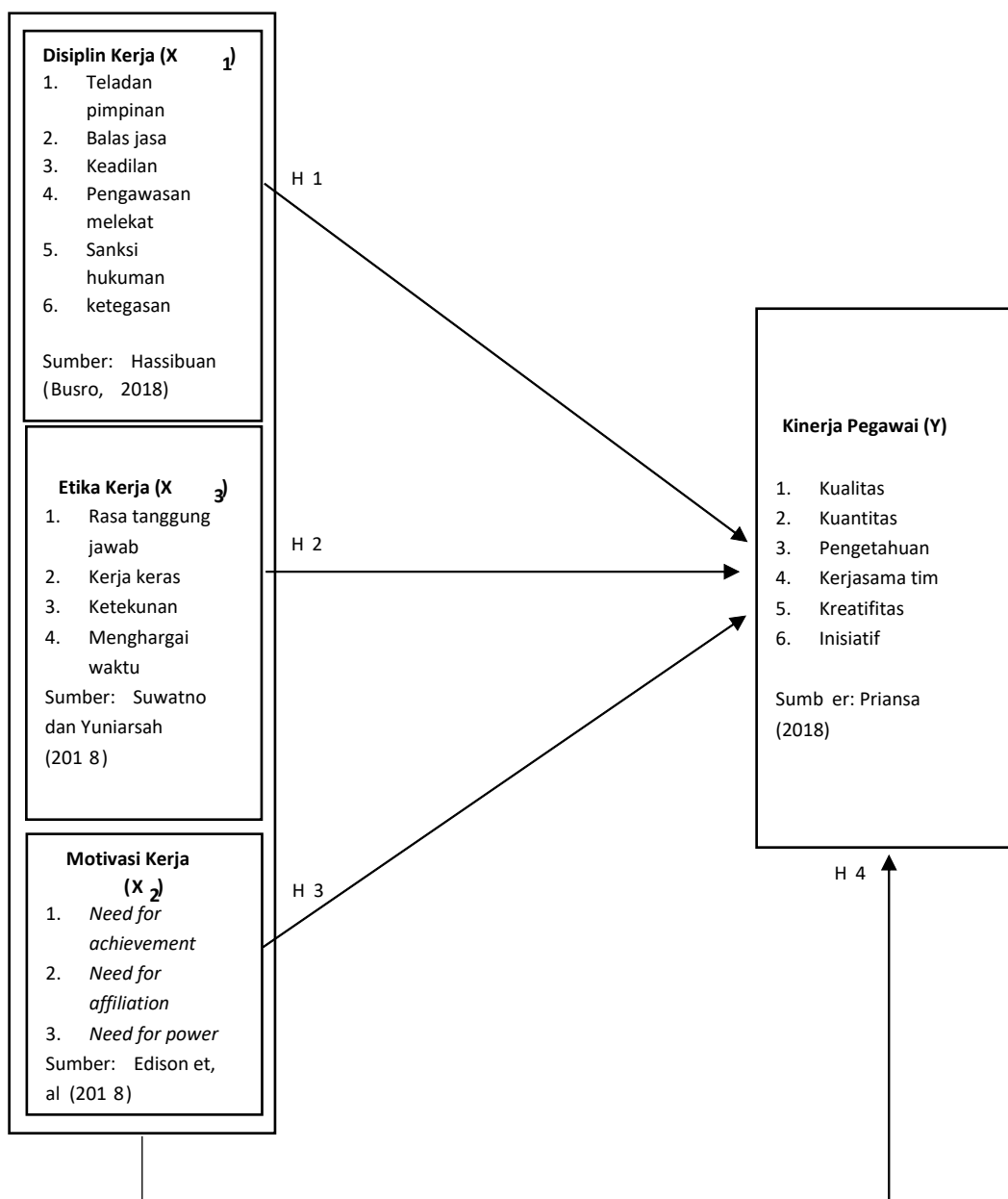
Keywords: *Work Discipline, Work Ethics, and Motivation*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia bergerak dan maju serta berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Sehat tidaknya suatu organisasi tergantung juga kepada sumber daya manusianya. Suatu organisasi baik organisasi pemerintah, organisasi perusahaan maupun organisasi lembaga-lembaga lainnya, sumber daya manusia adalah sangat penting didalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor sumber daya manusia merupakan hal yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu maka perencanaan sumber daya manusia sangatlah penting untuk menyesuaikan antara kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia.

Semakin baik kinerja seorang, berarti ASN tersebut juga semakin produktif, atau produktivitas kerjanya semakin meningkat" (Sedarmayanti, 2017). Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat terwujud dengan motivasi dan disiplin para ASN. Peningkatan produktivitas kerja tercermin dari pekerjaan yang dihasilkan atau kinerja yang merupakan hasil dari sumber daya manusia yang berkualitas. "Selain itu dapat dikatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil atau output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas/kerja. Pada umumnya kinerja ASN sangat erat sekali hubungannya dengan motivasi dan disiplin kerja, maka permasalahan mendasar adalah bagaimana meningkatkan motivasi dan disiplin ASN. Unsur motivasi dan disiplin kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya efektivitas dan efisiensi didalam menjalankan kegiatan suatu organisasi

Gambar 1. Kerangka Konseptual penelitian



Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto.
2. Disiplin kerja, etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto.
3. Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009). dilakukan pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan April sampai dengan Mei 2021, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto, sebanyak 51 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 51 orang.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh disiplin kerja, etika kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja (Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja

a = konstanta

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Etika kerja

X₃ = motivasi

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: disiplin kerja (X₁), etika kerja (X₂) dan motivasi (X₃) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: (X₁), disiplin kerja (X₁), etika kerja (X₂) dan motivasi (X₃) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t. dan uji B untuk dapat diketahui variable dominan berpengaruh terhadap variable terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Disiplin kerja, etika kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto. Berikut hasil pengujianhipotesis uji t:

Table 1. Uji T

Model	B	Standardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.213	1.461		4.938	.000		
Disiplin Kerja	.279	.080	.322	3.466	.001	.546	1.833
Etika Kerja	.284	.093	.286	3.052	.004	.537	1.863
Motivasi	.632	.142	.416	4.447	.000	.538	1.857

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 3,466 lebih besar dari t tabel 2,011, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja ASN dan berarti hipotesis diterima.

2. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 3,052 lebih besar dari t tabel 2,001, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja ASN dan berarti hipotesis diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 4,447 lebih besar dari t tabel 2,011, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja ASN dan berarti hipotesis diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin kerja, etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh Terhadap kinerja

Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jenepontosecara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.927	3	49.976	55.058	.000 ^b
	Residual	42.662	47	.908		
	Total	192.588	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Etika Kerja

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 55,058 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja, etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.764	.953

Berdasarkan output SPSS pada tabel Setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,778 atau 77,8%. Hasil dari *R Square* tersebut menjelaskan kemampuan variabel-variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X₁), etika kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃) memengaruhi kinerja ASN (Y). Sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti didalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh disiplin terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,279, artinya – jika nilai variabel disiplin kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja ASN sebesar 0,279. Selanjutnya berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 3,466 lebih besar dari t tabel 2,011, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh

secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja ASN dan berarti hipotesis diterima.

Penelitian lain yang juga sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Kuddy (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu), variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Disamping itu, penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.

Pengaruh Etika kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,284 artinya – jika nilai variabel etika kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kinerja ASN sebesar 0,284. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 3,052 lebih besar dari t tabel 2,001, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja ASN dan berarti hipotesis diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawan (2017). Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja ASN Kecamatan Binjai Selatan. Etika kerja yang tinggi mampu menghasilkan hasil kerja yang baik, begitupun sebaliknya. Jadi semakin baik etika kerja seorang ASN, maka berdampak pada hasil kerja yang baik pula.

Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,632 artinya jika nilai variabel motivasi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja ASN sebesar 0,632. Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 4,447 lebih besar dari t tabel 2,011, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja ASN dan berarti hipotesis diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bungawati & Syafaruddin (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,374 dan sig = $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik peran pemimpin maka kinerja guru akan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,310 dan sig = $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja ASN akan semakin baik. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,301 dan sig = $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja ASN akan semakin baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,279, artinya – jika nilai variabel disiplin kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja ASN sebesar 0,279. Selanjutnya berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 3,466 lebih besar dari t tabel 2,011, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja ASN dan berarti hipotesis diterima.
2. Dari hasil penelitian diperoleh nilai Koefisien regresi X_2 sebesar 0,284 artinya – jika nilai variabel etika kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kinerja ASN sebesar 0,284. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 3,052 lebih besar dari t tabel 2,001, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja ASN dan berarti hipotesis diterima.
3. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,632 artinya – jika nilai variabel motivasi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja ASN sebesar 0,632. Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 4,447 lebih besar dari t tabel 2,011, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja ASN dan berarti hipotesis diterima.
4. Dalam perhitungan secara simultan diperoleh F hitung sebesar 55,088 dan prob F sebesar 0,000. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima karena probabilitas F kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($58,877 > 2,802$). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja, etika kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja ASN.

Saran

1. Untuk seluruh ASN Dinas Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Jeneponto lebih sadar akan pentingnya penerapan disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang lebih maksimal dan berkesinambungan. Penerapan disiplin kerja harus dimulai dari pimpinan organisasi, pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik dan mendorong para ASN untuk taat dan selalu bekerja berdasarkan target yang telah ditentukan.
2. Diharapkan kepada seluruh ASN agar mampu mempertahankan motivasi kerjanya. Dalam penelitian ini motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap pencapaian kinerja ASN. Untuk mempertahankan motivasi kerja dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang baik sesama rekan kerja dan atasan. Selain itu faktor lain yang turut berdampak adalah faktor balas jasa, namun faktor balas jasa yang diterapkan sudah cukup baik dan memenuhi kebutuhan para ASN.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan menganalisis variabel lain untuk mengukur kinerja ASN. Selain itu peneliti lain juga dapat melakukan kajian dengan pendekatan kualitatif sehingga penelitian yang dihasilkan berbeda dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungawati, & Syafaruddin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Journal Competitiveness*, 10(2), 1–15.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta. CV.
- _____. (2018). *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung. Alfabeta. CV.
- Hamid, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta. Deepublish.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (VII)*. Yogyakarta. Refika Aditama.
- Muhammad. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar*. 10(1), 57–75.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta CV.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 121–130.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja (Cetakan Kedua)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta. CV.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta. CV.
- Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). *Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *INOVASI*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/Inovasi.V5i1.Y2018.P1-18>
- Sutanja, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 3(2), 321–325. <https://doi.org/10.25157/Mr.V3i2.2514>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta. Kencana.
- Suwatno, & Yuniarsiah, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta. CV.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Praktik, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. Rajawali Press.