

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BEKASI

Aditya Adam Saputra 1)

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

M. Irawan Noor 2)

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: iwandahlia58@gmail.com

***Abstract:** Bekasi City is one of the cities administratively directly adjacent to the capital city of the Republic of Indonesia, namely DKI Jakarta. Seeing this condition, it is certainly a problem in dealing with various demands for administrative services. The reason for the high demand for this service is that most people who live in Bekasi City are people who work in DKI Jakarta and cause people in Bekasi City to always compare the services provided by DKI Jakarta with Bekasi City. To maximize the services provided by the Bekasi City government, qualified human resources are needed and are able to provide the best service for the community. This study aims to analyze the simultaneous and partial effect of discipline and motivation on employee performance at the Bekasi City Regional Revenue Agency. The method used is quantitative method using regression analysis. This study involved 60 research respondents. The results of the study reveal that there is a partial or simultaneous influence of discipline and motivation on employee performance.*

***Keywords:** Discipline, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Kota Bekasi merupakan salah satu kota yang secara administratif berbatasan langsung dengan ibukota negara Republik Indonesia yaitu DKI Jakarta. Melihat kondisi ini sudah tentu menjadi permasalahan tersendiri dalam menghadapi berbagai tuntutan layanan administratif. Penyebab dari tingginya tuntutan layanan ini diakibatkan oleh umumnya penduduk yang tinggal di Kota Bekasi adalah masyarakat yang bekerja di DKI Jakarta dan menyebabkan masyarakat di Kota Bekasi selalu membandingkan layanan yang diberikan DKI Jakarta dengan Kota Bekasi. Untuk memaksimalkan layanan yang diberikan pemerintah Kota Bekasi dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan mampu memberikan layanan terbaik bagi

masyarakatnya. Salah satu institusi yang menjadi sorotan dan tumpuan bagi eksistensi kota bekasi yaitu Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi, institusi ini menjadi tumpuan bagi pemerintah kota bekasi dalam mencapai misi yang ingin dicapai. Badan Perencanaan Kota Bekasi menjadi faktor penting karena baik tidaknya pengelolaan anggaran serta capaian yang akan diraih tergantung dari kesiapan aparatur sipil negara yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi.

Kinerja badan perencanaan daerah dalam kurun waktu belakangan ini mengalami banyak penurunan, hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja institusi lima tahun terakhir 2020-2016 seperti tabel dibawah ini.

Target Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi 2016-2020

Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
2016	100	65	Tidak tercapai
2017	100	70	Tidak tercapai
2018	100	60	Tidak tercapai
2019	100	55	Tidak tercapai
2020	100	60	Tidak tercapai

Sumber; Kota Bekasi 2020

Dari data lima tahun terakhir dapat dilihat bahwa capaian kinerja tertinggi diperoleh tahun 2017 yaitu sebesar 70 persen dari target. Sedangkan tahun berikutnya mengalami fluktuasi penurunan yang tajam. Kondisi ini tentunya akan memberikan dampak negatif bagi pemerintah kota Bekasi dalam mencapai misi lima tahunan. Salah satu fenomena yang terjadi sebagai penyebab dari menurunnya kinerja institusi Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Bekasi yaitu kinerja pegawai. Kondisi pegawai yang dimiliki menjadi kendala hal ini dimulai dari rendahnya sosialisasi tentang penerapan disiplin sampai dengan pemberian reward dan punishment juga mendorong pencapaian tinggi rendahnya capaian kinerja dari tiap individu pegawai.

Fenomena lain yaitu masih timpang atau terjadi kesenjangan yang tinggi antara kuantitas aparatur sipil negara dengan tenaga kontrak daerah yang juga menstimulan tercapainya target yang diharapkan. Institusi akan lebih sulit menargetkan kinerja dari tiap individu jika terdapat perbedaan aturan pada status kepegawaian, hal ini dapat dilihat dari bagaimana beban yang diberikan pada pegawai dengan status aparatur sipil negara dengan pegawai kontrak daerah. Kemudian lebih jauh fenomena yang sama juga dapat dilihat dari penerapan tindak disiplin pegawai, secara umum perilaku yang ditimbulkan masalah disiplin pegawai sangat jelas berbeda antara pegawai dengan status aparatur sipil negara dengan pegawai kontrak daerah. Fenomena pada aparatur sipil

negara memiliki tingkat disiplin yang lebih rendah dari pegawai kontrak daerah. Kondisi ini disebabkan karena beberapa fasilitas dan kebijakan pembeda dari status kepegawaian tersebut. Sehingga menjadi masalah tersendiri bagi institusi dalam menerapkan disiplin pegawai, dan pada akhirnya akan berdampak langsung maupun tidak langsung bagi pencapaian kinerja dari tiap individu pegawai.

Penerapan disiplin dapat memberikan bermanfaat bagi pegawai untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi menjadi faktor penting dimana motivasi ikut mendukung pembentukan perilaku manusia agar mau bekerja semangat, antusias, dan loyal dalam mencapai hasil yang maksimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Masalah motivasi pegawai yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi yaitu banyaknya pekerjaan yang diberikan namun tidak mampu diselesaikan dengan baik, hal ini tentunya dari sisi pegawai memiliki banyak kendala dalam

menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan/institusi. Survey pendahuluan menghasilkan bahwa secara umum pegawai merasakan bekerja berdasarkan tuntutan kebutuhan bukan berdasarkan kenyamanan atau kebanggaan dapat bekerja pada institusi. Pertanda ini seharusnya menjadi sinyal kuat bagi institusi dalam mendorong motivasi pegawai agar lebih loyal dalam bekerja. Fenomena ini memperkuat bahwa arti penting motivasi pegawai dalam pencapaian target yang diberikan kepada tiap individu pegawai. Jika motivasi pegawai tinggi maka hasil kerja dari tiap individu pegawai akan tinggi, begitu juga sebaliknya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Mangkunegara (2013) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Gomes (2005) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Bernardin dalam Robbins (2007) kinerja konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Lebih jauh Robbins yang dikutip Pasolong (2007) menjelaskan kinerja karyawan merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Sutrisno (2017) mengungkap kinerja karyawan diartikan sebagai prestasi yang

diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Dari beberapa definisi tersebut dalam penelitian ini kinerja karyawan diartikan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Prawirosentono (2008) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu: 1) Efektifitas dan efisiensi; Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. 2) Otoritas (wewenang); Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut. 3) Disiplin; Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. 4) Inisiatif; Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sudarmanto (2009) mengungkapkan indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi

ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. 4) Kerjasama dengan orang lain maupun rekan sekerja dalam bekerja.

Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut: 1) Tujuan dan kemampuan; Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ni berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. 2) Teladanan pimpinan; Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula. 3) Keadilan; Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang

terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. 4) Sanksi hukuman; Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi. 5) Ketegasan; Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegak menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut Rivai dalam Marliani, (2015) motivasi kerja adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Menurut Hasibuan dalam Sutrisno, (2016) motivasi kerja merupakan “suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.” Selain itu Siagian dalam Sutrisno, (2016) mengemukakan motivasi kerja adalah “keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.”

Menurut Saydam dalam Kadarisman, (2012) dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*), yang dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Faktor Internal:
 - a). Kematangan pribadi; “Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.”
 - b). Tingkat pendidikan; “Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi

yang rendah didalam bekerja.”

c). Keinginan dan harapan pribadi; “Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.”

d). Kebutuhan; “Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.”

e). Kelelahan dan kebosanan; “Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.”

f). Kepuasan kerja; “Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.”

2) Faktor Eksternal:

a). Kondisi lingkungan kerja; “Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.”

b). Kompensasi yang memadai; “Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.”

c). Supervisi yang baik; “Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi

karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.”

d). Ada jaminan karir; “Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.”

e). Status dan tanggung jawab; “Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.”

f). Peraturan yang fleksibel; “Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.”

Indikator motivasi kerja dibagi menjadi tiga Mc. Clelland dalam Hasibuan, (2015), yaitu: 1) “Kebutuhan akan prestasi, diukur oleh dua indikator, yaitu : a). Mengembangkan kreativitas.

b). Antusias untuk berprestasi tinggi. 2) Kebutuhan akan afiliasi, diukur oleh empat indikator, yaitu: a). Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja. b). Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. c). Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal. d). Kebutuhan akan perasaan ikut serta. 3) Kebutuhan akan kekuasaan, diukur oleh dua indikator, yaitu: a). Memiliki kedudukan yang terbaik. b). Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan sederhana. Penelitian ini melibatkan 60 orang responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas

Uji validitas digunakan menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 28 pernyataan yang dijawab oleh 60 orang responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tingkat kepercayaan = 95 persen (probabilitas atau $\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($dk = 60 - 2 = 58$), di dapat r tabel = 0,266. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2005). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas hasilnya r hitung lebih besar dari r tabel (0,266).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Disiplin	0.981	Reliabel
Motivasi Kerja	0.981	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.983	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel

yaitu dari variabel disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Parameter					
	Mult. R	Square R	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Disiplin	0,995	0,991	1,127	0,430	0,000	0,05
Motivasi_Kerja				0,568	0,000	

Keterangan: Variabel Kinerja_Pegawai
Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2, Nilai F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara bersama-sama disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,991, artinya disiplin dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 99,1% kepada kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 0,9% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 1,127 + 0,430(X_1) + 0,568(X_2)$$

Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi pada tingkat nyata 99%. Koefisien disiplin sebesar 0,430 artinya jika ada peningkatan disiplin, maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,568, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi disiplin tidak berubah. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 3: Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Disiplin	0,992	0,984	1,615	0,956	0,000	0,05

Keterangan: Variabel Kinerja_Pegawai
Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,984, artinya disiplin memberikan kontribusi sebesar 98,4% kepada kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 1,6% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 1,615 + 0,956(X_1)$$

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. Koefisien disiplin sebesar 0,956, artinya

ada peningkatan disiplin, maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi akan meningkat. Nilai t signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara

parsial disiplin berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Tabel 4: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Motivasi_Kerja	0,993	0,986	1,148	1,023	0,000	0.05

Keterangan: Variabel Kinerja_Pegawai

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.986, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 98,6% kepada kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 1,4% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 1,148 + 1,023(X_2)$$

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. Koefisien motivasi kerja sebesar 1,023, artinya ada peningkatan motivasi kerja, maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi akan meningkat. Nilai t signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja mendukung peningkatan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Farhah, *et al*, (2020), Octaviani dan Pricilla, (2020), dan Dinantara. (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan disiplin dapat mendorong meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya, sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar, pimpinan sering meninjau ruang kerja pegawai, kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik, dan sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian yang dilakukan Kelibulin, *et al* (2020) dan Yanthi, (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan mendorong meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan dimasa lalu dalam melakukan pekerjaan, menyukai adanya suatu tantangan dalam pekerjaan, membina hubungan baik dengan rekan-rekan kerja, lebih memilih untuk bekerja sama dengan orang lain dibanding bekerja sendirian, dan semakin termotivasi apabila orang lain kagum kepada saya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mashudi, *et al*, (2020) dan Parashakti dan Ekhsan, (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. 2) Disiplin mendorong peningkatan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. 3) Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: 1) Bagi Peneliti; Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai agar lebih akurat selain variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja. Penelitian ini sangat diperlukan untuk mendalami faktor-faktor lain secara positif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) Bagi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi: Berikut beberapa saran yang bisa peneliti berikan kepada organisasi: a). Secara umum pihak organisasi atau secara khusus para atasan/pimpinan harus mampu mensosialisasikan kebijakan dan aturan yang ada agar pegawai dapat dengan mudah melakukan pekerjaan dan pada akhirnya kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan. b). Organisasi harus mampu mengembangkan dan mempertahankan kinerja pegawai yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan organisasi mampu dicapai secara maksimal. 3) Bagi Pembaca; Bagi pembaca hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai pedoman dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinantara, Mohamad Duddy. 2020. The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* Vol. 7, No. 1, January - June 2020, Pages 109-118 p-ISSN: 2407-1765, e-ISSN: 2541-1306 Homepage: <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- Farhah, Adinda., Ahiri, Jafar dan Ilham, Muhammad. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Onlien Program Studi Pendidikan Ekonomi* ISSN-e 2502-275255 Vol. 5, No. 1, Januari 2020, Hal: 1-7, Available Online at <http://ojs.uho.ac.id/index.php/jopsp>.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kelibulin, E.S., Palutturi, S. and Arifin, M.A., 2020. The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island). *Medico Legal Update*, 20(3), pp.943-947
- Mangkunegara, Anwar, A.A, Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marliani, Rosleny, 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mashudi, Imron., Wijiyanti, Ratna dan Efendi, Bahtiar. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*. Vol. 1, No. 2, April 2020 E-ISSN: 2716-2583.
- Octaviani, Irma Sari dan Pricilla, Lidya. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service*. ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X.
- Parashakti, Ryani Dhyhan dan Ekhsan, Muhamad. 2020. The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*. Vol 2. E-ISSN 2686-6056. Issue 3 June Edition 2020.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi*. Bandung: Publik. Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPF.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P., 2007. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, P. Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sudarmanto., 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yanthi Putu Berliana Olivia Nirmala., Parma, I Putu Gede dan Heryanda, Komang Krisna. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019 P-ISSN: 2476-8782

