

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA MALANG

Allowisia Rikarling

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang)
e-mail: anyerikarling14@gmail.com

Endi Sarwoko
Kristina Sedayastuti

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)

ABSTRAK: Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya berhubungan erat dengan para pelaku organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan menggunakan sampel sebanyak 50 orang memakai teknik *propotional random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji signifikan simultan (F), dan uji signifikan parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang, dan secara parsial disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Pertanahan Kota Malang

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling berpengaruh dalam suatu organisasi. Karena sumber daya manusia yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi segala tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk mengembangkan perilaku kondusif pegawai. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi instansi dan pegawai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : kemampuan, motivasi, efektifitas dan efisiensi, wewenang, disiplin, dan inisiatif (Mangkunegara, 2000). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2002). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009). Kinerja pegawai yang berjalan secara efektif tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja melainkan dengan adanya motivasi yang tinggi. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis & Jackson, 2009). Berdasarkan pra observasi, peneliti menemukan ada beberapa fenomena atau masalah kinerja yang dihadapi para pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang yaitu : masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu, terdapat beberapa pegawai mangkir atau tidak

berada ditempat saat waktu efektifitas kerja, beberapa pegawai menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal tidak sesuai dengan jam kerja mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal. Sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009). Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2004).

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi instansi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja pegawai juga bertambah. Hal ini membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009). Penelitian yang dilakukan Harlie (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Sajangbati (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Katiandagho, Mandey, Mananeke, (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Moenir (2010) indikator disiplin kerja pegawai dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Disiplin waktu yang meliputi : Ketepatan datang meninggalkan tempat kerja, Hadir dalam setiap jam kerja, keterlambatan masuk kerja saat selesai istirahat, Sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, Efektifitas penggunaan jam kerja, dan Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
2. Disiplin sikap atau perilaku meliputi: Kepatuhan pada perintah atasan, Mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, Mentaati prosedur kerja yang telah ditetapkan, dan menggunakan dan memelihara peralatan kerja secara benar.

Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2004). Menurut Robbins (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan/instansi. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagi sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003). Penelitian yang dilakukan Harlie (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Dwipayana (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Susanty & Baskoro (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sajangbati (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2004) bahwa, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan diturunkan menjadi indikator-indikator mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

1) Kebutuhan Fisik

Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, kondisi ruangan kerja, uang transport fasilitas perumahan dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

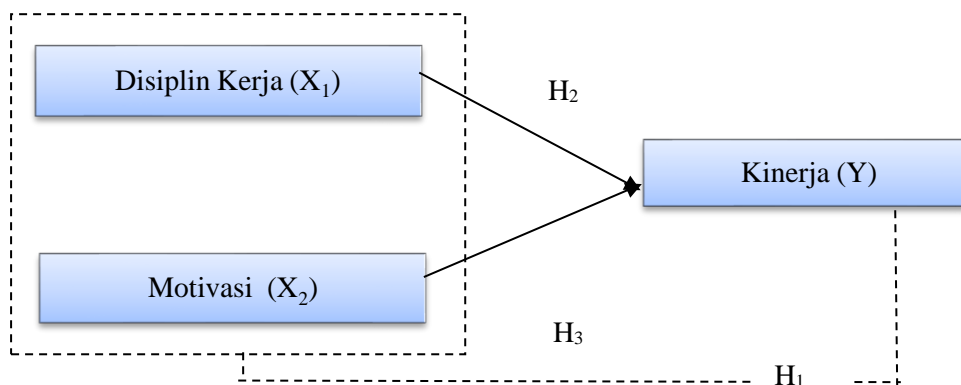
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Kebutuhan sosial

- Hubungan antar individu dan melakukan interaksi dengan orang yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
 - 5) Kebutuhan perwujudan diri
Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian, seperti gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2014). Pengertian ini dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan atas fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan konsep penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis-hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu :

- H₁ : Disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang.
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian atau yang disebut pula desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Populasi adalah obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya Sugiyono (2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pertanahan Kota Malang yang berjumlah 105 pegawai, dimana pegawai tetap (ASN) berjumlah 50 dan pegawai honorer berjumlah 55 karyawan.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2014). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Kantor Pertanahan Kota Malang dengan jumlah 50 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *propotional random sampling* yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian, sehingga dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu pegawai tetap pada Kantor Pertanahan Kota Malang.

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya serta dapat di pertanggungjawabkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dimana responden diberikan daftar pertanyaan untuk diisi dengan menggunakan metode skala likert dan dokumentasi.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear berganda, Uji asumsi klasik, Koefisien determinasi, Uji signifikan simultan (F), Uji signifikan pasial (t).

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang. Berdasarkan hasil pengujian, maka hasil regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,656 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) maka tingkat kinerja pegawai akan rendah. Artinya kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang akan mengalami peningkatan apabila adanya pengaruh dari Disiplin Kerja dan Motivasi.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai sebesar 0,194. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel disiplin kerja (X_1) meningkat lebih baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota Malang (Karena koefisien X_1 bernilai positif), maka kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota Malang cenderung semakin meningkat, atau dengan kata lain setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1 (satuan), maka kinerja pegawai meningkat 0.194 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
3. Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai sebesar 0,624 hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel Motivasi (X_2) meningkat lebih baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota Malang (Karena koefisien X_2 bernilai positif), maka kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota Malang cenderung semakin meningkat, atau dengan kata lain setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1 (satuan), maka kinerja pegawai meningkat 0.624 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis 1 (Uji-F)

Uji F yaitu pengujian secara simultan (bersama-sama) menunjukkan F hitung sebesar 62,072 dengan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan Hipotesis 1 (H_a) diterima, artinya Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Pertanahan Kota Malang.

Uji Hipotesis 2 dan 3 (Uji-t)

Hipotesis 2: “ Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang”

H_0 : Disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

H_a : Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,849 dengan nilai signifikansi (0,006) yang lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 (H_a) diterima, artinya disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Pertanahan Kota Malang.

Hipotesis 3: “ Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang”

H_0 : Motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

H_a : Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 10,325 dengan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 (H_a) diterima, artinya motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Pertanahan Kota Malang.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Malang

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki seseorang pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya seseorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal, dan sebaliknya jika seseorang pegawai tidak

memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja (indisipliner) maka kinerja yang dihasilkan dapat dikatakan buruk. Selain itu motivasi sendiri merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk berkeinginan untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan, adanya motivasi yang dimiliki oleh para pegawai maka para pegawai akan memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, artinya jika seseorang pegawai memiliki motivasi dalam bekerja maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Hal ini sejalan pada pegawai Kantor Pertanahan Kota Malang dimana disiplin kerja dan motivasi sudah dijalankan oleh para pegawainya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja dan motivasi maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2016), yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja dan motivasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dwipayana (2014) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) yang berjudul motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Malang

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi pegawainya. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga di peroleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja pegawai juga bertambah. Hal ini membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kota Malang. Disiplin kerja yang dimiliki seseorang pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya para pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang mempunyai kedisiplinan yang tinggi dengan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh instansi, dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga diperoleh kinerja yang maksimal. Hal ini sejalan pada pegawai Kantor Pertanahan Kota Malang dimana disiplin kerja sudah dijalankan oleh para pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) yang berjudul motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung. Penelitian yang dilakukan oleh Katiandagho, Mandey, Mananeke, (2014) tentang Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Disiplin kerja pada Kantor Pertanahan Kota Malang dikatakan baik, dapat dilihat dari indikator disiplin waktu yaitu : tidak terlambat pada jam kerja, tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan, dan mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan tepat waktu, serta dapat dilihat dari indikator disiplin sikap yaitu : bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan kantor. Presepsi responden dengan rata-rata terendah yaitu terdapat pada indikator sikap yaitu : mematuhi perintah dan peraturan dari instansi. Diharapkan Kantor Pertanahan Kota Malang meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan teladan dari para pemimpin bagi para pegawainya, memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan inovatif, serta memberi peringatan/sanksi bagi pegawai yang memiliki sikap indisipliner, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil kinerja yang optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Malang

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak (Supardi & Anwar, 2004). Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kota Malang. Motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk berkeinginan untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Adanya motivasi yang diberikan berupa penghargaan, gaji, dan pelatihan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja, sehingga mendorong pegawai untuk melakukan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan pada pegawai Kantor Pertanahan Kota Malang dimana motivasi sudah dijalankan dan diberikan kepada para pegawainya. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi sehingga diperoleh hasil kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana (2014) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Percetakan Sadha Jaya di Denpasar, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Penelitian yang dilakukan oleh Susanty & Baskoro (2012) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APD Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) yang berjudul motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung.

Motivasi pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang dikatakan baik, dapat dilihat dari indikator kebutuhan sosial yaitu : mempunyai kelompok kerja yang kompak, menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lainnya, memberi dukungan dan semangat kepada pegawai lain. Indikator kebutuhan perwujudan diri diri yang terdiri dari : instansi memberikan pelatihan serta pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Indikator kebutuhan penghargaan yaitu : mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan, dan indikator kebutuhan fisik yaitu : gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Presepsi responden dengan rata-rata terendah yaitu dapat dilihat dari indikator kebutuhan fisik yaitu : kelengkapan sarana dan prasarana kantor. Diharapkan Kantor pertanahan kota Malang dapat meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana dengan cara membuat perencanaan kebutuhan sesuai fungsi dan kuantitasnya, melakukan pengadaan sarana prasarana sesuai dengan spesifikasi barang yang sesuai kebutuhan kantor, hal ini perlu dilakukan untuk memotivasi, karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melakukan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu: Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang. Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang peneliti dapat berikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak kantor Pertanahan Kota Malang adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja dan Motivasi dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka diharapkan bagi Pimpinan Kantor Pertanahan Kota Malang untuk terus mempertahankan disiplin kerja dan motivasi para pegawai yang sudah ada sehingga tujuan Kantor Pertanahan Kota Malang dapat tercapai.

2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel selain disiplin kerja dan motivasi agar lebih memahami variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kemampuan, efektifitas dan efisiensi, wewenang, dan inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwipayana, M. A. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 225–242.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., Mananeke, L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Pengaruh Disiplin Kerja. 1592 Jurnal EMBA*, 2(3), 1592–1602.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R L, & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia. (terj. Diana Angelica)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua*. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behaviour, Twelve Edition (Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas)*, Alih Bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rasyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cet. IX*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi satu, cetakan kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Populasi, Sampel, Pengujian Normalitas Data*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, A. S. (2004). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi (Cet. 2)*. Yogyakarta: UII Press.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.