

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Cimahi

Tri Rahayu Octaviani

Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung,
Jawa Barat 40000, Indonesia
tri10120418@digitechuniversity.ac.id

Yudi Ferdiana Permana

Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung,
Jawa Barat 40000, Indonesia
ferdianayudi99@gmail.com

Article's History:

Received 9 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Octaviani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Cimahi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 2036-2040. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2506>

Abstrak:

Kewenangan Kota Cimahi sebagai Daerah Otonom mencakup seluruh kewenangan bidang pemerintahan, termasuk kewenangan wajib yaitu pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertahanan, koperasi dan tenaga kerja kecuali bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter fiskal, agama serta kewenangan bidang lain sesuai dengan peraturan Perundang-undangan Nomor 1 tahun 2003 tentang Kewenangan Kota Cimahi sebagai Daerah Otonom.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting sesuai dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 dijelaskan mengenai tugas pegawai Aparatur sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia.

Menurut (Negara et al., 2014) Maka dari itu Sumber daya Manusia merupakan Aset atau modal utama dalam organisasi yang harus di pelihara dan dijaga agar dapat berkualitas dan membawa sebuah organisasi kearah yang lebih baik lagi. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang unggul dan lebih baik lagi diperlukan Pengembangan Sumber daya manusia dengan tujuan berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang berubah-ubah. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi Menurut (Suwatno, 2011:16). (Wibowo, 2021)

Keberadaan organisasi pemerintah merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi Pemerintah memiliki misi menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktivitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan public, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Latar Belakang Penelitian

Menurut (Nuraini, 2013) bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang ada baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan dalam menjalankan dan siap untuk menerima setiap sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang dari apa yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2010) disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal dan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran serta kesediaan seorang individu dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasilbuan, 2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dari apapun tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja dapat mendorong gairah dalam bekerja, semangat, sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Dari teori-teori tersebut, jika diambil kesimpulan maka disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku demi menjaga kelancaran produktifitas organisasi. (Nasir et al., 2021)

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan Menurut (Sutrisno, 2016). Hal serupa dikemukakan sarjana lainnya, bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan Menurut (Hasilbuan, 2017). Perusahaan yang berorientasi pada kinerja diharapkan mampu menciptakan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi Menurut (Saril & Azilz, 2019). (Djaya, 2021)

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi merupakan perangkat daerah di Pemerintah Kota Cimahi yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan urusan Kesatuan Bangsa, Wawasan Kebangsaan, Kewaspadaan Daerah, Pembinaan dan Pengawasan Organisasi Kemasyarakatan dan Politik Dalam Negeri. Berkaitan dengan pentingnya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik senantiasa berupaya melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik sebagai upaya meningkatkan efektivitas pemerintahan daerah, peningkatan kualitas demokrasi. Program dan kegiatan yang disusun difokuskan lebih kepada ideologi dan kewaspadaan nasional, ketahanan bangsa, politik dalam negeri (pengkajian strategi daerah).

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi berdasarkan visi dan misi yang dibuat oleh badan Kesbang salah satu strategi pembinaan yaitu dengan melakukan kegiatan bersama antara Kesbang, Ormas, dan LSM untuk menjalin kerjasama dalam pelaksanaan visi misi Kesbang dan pengawasan dilakukan dengan cara Ormas dan LSM wajib membuat laporan rutin tentang kegiatan setiap (6) enam bulan sekali dan selambat lambatnya setahun sekali. Pelanggaran oleh ormas dan LSM akan minim terjadi apabila visi misi dapat dijalankan dengan baik.

Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah sebagai lawannya adalah eksperimen, dimana peneliti merupakan eksperimen

kunci dengan analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi yaitu proses penalaran yang bertolak dari individu menuju kumpulan umum.

Hasil dan Pembahasan

Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sekretaris Bakesbangpol Kota Cimahi Ibu Tri Laksmihindiah, M.M. tentang kinerja dari pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik selama ini yaitu dapat disimpulkan bahwa Dari segi kualitas kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi sudah sangat baik, sedangkan kuantitas kinerja pegawai belum semua bisa terpenuhi atau belum terealisasi secara keseluruhan. Tercapainya visi dan misi dari organisasi merupakan target akhir dari pelaksanaan setiap tugas-tugas dalam organisasi. Maju mundurnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama organisasi. Mengetahui kinerja pegawai berarti berusaha untuk mempelajari serta memahami kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pegawai sangat memiliki peran penting demi meningkatnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Dalam pelayanan, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi harus meyakinkan Masyarakat atau publik bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi tersebut peduli kepada masyarakat atau publik. Berdasarkan pada sifat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, maka dapat diartikan bahwa sikap dan Tindakan Pegawai Negeri Sipil di dalam dinas harus sesuai dengan sumpah dan jabatan, yaitu untuk memelihara penghargaan dan kepercayaan masyarakat kepada korps pegawai.

Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Kinerja Pegawai

Peningkatan disiplin kerja pegawai bagi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi adalah hal yang sangat penting, karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi membutuhkan pegawai yang mempunyai disiplin kerja tinggi yang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pegawai tidak dapat terbentuk dengan sendirinya tetapi dibutuhkan suatu upaya untuk menumbuhkan tingkat disiplin kerja pegawai tersebut.

Faktor Yang Mendorong Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Data dari hasil penelitian didapatkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Putri Cahyaningati, S.H. pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi. Dimana Informan adalah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi. Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawai. Adapun motivasi yang diberikan oleh Instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi berupa penghargaan dalam upaya untuk memotivasi para pegawai yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan dari kantor.

Pemberian motivasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi sangatlah berperan terhadap pegawai untuk menunjang kinerjanya. Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai adalah dengan cara melakukan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti mengadakan pertemuan intensif secara rutin dalam pengarahan tentang bagaimana program kerja yang di jalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang di tunjukkan oleh pegawai.

Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Dengan mengacu pada Ditjen Politik dan Pemerintahan Umum Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia menjalankan beberapa kebijakan dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi daerah Kota Cimahi dimana pegawai wajib menjalankan dan mengerti akan apa yang dikerjakan sebagai indikator dalam pencapaian efektifitas kinerja, yakni:

1. Kesekretariatan, dilakukan melalui indikator kinerja sebagai penunjang penyelenggaraan administrasi serta pemenuhan sarana dan prasarana serta penyelenggaraan koordinasi.
2. Idiologi, yaitu diarahkan untuk pembinaan dan pengembangan Idiologi Negara, Bela Negara, Wawasan Kebangsaan dan Pembauran serta Karakter Bangsa.
3. Kewaspadaan Nasional, kewaspadaan dini dan kerjasama intelijen serta penanganan konflik dan pengawasan orang asing menjadi fokusnya.
4. Ketahanan Sosial serta Kemasyarakatan, diarahkan pada sumber daya alam, ekonomi, ketahanan sosial serta ketahanan seni, agama kepercayaan, budaya dan organisasi masyarakat.
5. Politik Dalam Negeri, diarahkan pada fasilitasi partai politik serta pemilihan umum dan fasilitasi kelembagaan dan pendidikan politik, laporan dan pemantauan perkembangan politik dalam negeri, pendidikan politik masyarakat, serta penyusunan rumusan kebijakan yang berhubungan dengan politik dalam negeri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan bahwa sebagian pegawai telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Cimahi.
- 2) Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif hal ini dibuktikan bahwa sebagian pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Cimahi sudah mengikuti program – program atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif hal ini dibuktikan bahwa pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Cimahi telah mengikuti peraturan yang ada pada kantor sehingga mempunyai pengaruh positif dan memotivasi kerja yang sudah mengikuti pelatihan atau program untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis menyarankan :

- 1) Bagi pemerintah dalam hal ini yaitu kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi :

Peranan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai dalam hal peranan disiplin pegawai terhadap pelayanan publik pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi harus ditingkatkan menuju kriteria yang lebih baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

- 2) Bagi Pegawai kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cimahi :

Harus menanamkan sikap dimulai dari mendisiplinkan diri sendiri dari hal-hal kecil salah satu contohnya adalah datang ke kantor tepat waktu dan keluar disaat waktu istirahat agar dalam pelayanan kemasyarakatan tidak akan terganggu dengan urusan lain oleh para pegawai diluar jam kerja.

3) Diharapkan penelitian ini menjadi acuan bagi Pemerintah Kota Cimahi, kiranya dapat lebih memperhatikan disiplin kerja guna peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di wilayah Kota Cimahi.

Referensi

- Djaya, S. (2021). PEINGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MODELLING KOMPETENSI. *Buletin Studi Ekonomi*, 72. <https://doi.org/10.24843/BSEI.2021.v26.i01.p06>
- Effendhil, L., & Sutrisnawati, A. (2022). UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. SMART TALENTA MELALUI FUNGSI PENGAWASAN. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(4). <https://doi.org/10.32477/jrabil.v2i4.613>
- Endra, T. S. S. (2022). PEINGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA. *Amang Makarti*, 14(2). <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- Kurniasari, R. (2018). *Pembelajaran Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. 1.
- Muhammad, A. R., Pramesti, S. A., Nugraha, R. B. A., Triwibowo, W., & Hermuningsih, S. (2024). Analisis Perbandingan Laporan Keuangan Perusahaan Food Solutions (Industri Makanan Dan Minuman) Tahun 2021-2022. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10 (1). 531-537. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1965>
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Helva Bumi Srilwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204. <https://doi.org/10.31851/jmwel.v16i3.3421>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhill, M., & Syahrul, M. H. (2021). BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SEPERTI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 18.
- Nurjaya, N. (2021). PEINGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA Cipta Pisona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jiln.v3i1.361>
- Pranata, S. P. (2020). PEINGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSEIRO) SEI SEMAYANG. 13(2).
- Rahayu, K. W. (n.d.). PEINGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA SEKTOR INDUSTRI DAERAH.
- Riljalil, A. (2019). ANALISIS DATA KUALITATIF. Alhadharah: *Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Syahrul, M. (2020). Membangun Kepercayaan Data dalam Penelitian Kualitatif. *PRIMARY EDUCATION JOURNAL (PEJ)*, 4(2), 19–23. <https://doi.org/10.30631/pej.v4i2.72>
- Wanta, F. T., Trang, H., & Taroreh, R. N. (2022). PEINGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN MINAHASA TENGGERA DI MASA PANDEMI COVID-19.
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *KINERJA*.