



PENINGKATAN DISIPLIN KERJA MELALUI MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA

Encep Saefullah¹, Tabroni²

^{1,2}Universitas Bina Bangsa

Email: encepsaefullah82@gmail.com¹, tabronimail@gmail.com²

Abstract

This research aims to analyze the influence of motivation, compensation, and work environment on work discipline. Population and sample are employees with the State Civil Apparatus (ASN) status in the Office of Library and Archives Banten Province as many as 70 employees. The data collection method uses a questionnaire, and the analysis technique used is multiple regression. The results showed that 1) motivation has a positive and significant effect on work discipline. 2) compensation has a positive and significant effect on work discipline. 3) the work environment has a positive and significant effect on work discipline. 4) motivation, compensation and work environment have a positive and significant effect on work discipline

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Compensation, Work Environment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Populasi dan sampel adalah pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten sebanyak 70 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. 2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. 4) motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Saat ini menciptakan sumber daya manusia yang berdisiplin tinggi tidak mudah, terlebih kedisiplinan terbentuk karena terbiasa. Oleh karena itu, instansi pemerintah harus memprioritaskan pegawai terutama yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki keahlian, kualitas dan disiplin tinggi karena disiplin pegawai yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Terlebih pegawai yang berstatus sebagai ASN memiliki tanggung jawab yang lebih, selain terhadap masyarakat dalam bentuk pelayanan juga terhadap negara sebagai abdi negara. Persoalan yang kerap kali terjadi dan sering ditemukan adalah masih adanya pegawai ASN yang kurang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi sehingga mempengaruhi kinerjanya. Salah satu kendalanya adalah dalam hal pengawasan. Pengawasan pegawai yang belum optimal terlihat pada saat jam masuk kerja dan saat kembali ke kantor setelah istirahat makan siang. Pada waktu itu, beberapa pegawai justru melakukan tindakan tidak disiplin, seperti tidak berada di tempat kerja atau datang terlambat ke tempat kerja.

Jika dilihat, banyak faktor sebetulnya yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai khususnya ASN dalam bekerja di lingkungan kerjanya, diantaranya adalah faktor motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja itu sendiri.

Beberapa peneliti sebelumnya telah menguji pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai antara lain Anita Tria Puspitasari, et al (2017) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan)”, disimpulkan bahwa hasil penelitian secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tri Budi Marwanto, et al (2014) “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan timur”, juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja.

Lokasi penelitian ini di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten dibentuk pada tahun 2008 berawal dari perubahan SOTK SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten, dari penggabungan SKPD yang menangani perpustakaan yaitu Kantor Perpustakaan dan SKPD yang menangani data elektronik yaitu Kantor Pusat Data Elektronik dan Arsip Daerah.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan ketaatan (kepatuhan) untuk mematuhi peraturan atau tata tertib yang berlaku disekitarnya. Jadi, bila disimpulkan secara umum, disiplin merupakan bentuk ketaatan kepada sesuatu peraturan yang telah dibuat.

Sedangkan Mangkunegara dalam Encep Saefullah, et al (2019) mengemukakan bahwa “Dicipline is managemet action to enforce organization standards”. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan pelayanan bagi masyarakat. tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintah untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tujuan-tujuan yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong terwujudnya tujuan pelayanan terhadap masyarakat.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2014) adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Pengawasan melekat

5. Keadilan
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Motivasi

Salah satu faktor yang bisa mendorong seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi adalah faktor motivasi untuk bekerja. Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi menggerakkan seseorang kearah suatu tertentu ujuan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Motivasi menurut Suwatno dalam Encep Saefullah, et al (2019), Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Apabila motivasi pegawai dapat dibangun, maka para pegawai dapat memiliki kedisiplinan yang lebih baik dalam instansinya. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Hasibuan (2014) adalah :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Akan Keamanan Dan Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Akan Penghargaan Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kompensasi

Selain motivasi, faktor lain yang turut mempengaruhi terhadap disiplin kerja adalah kompensasi. Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Sutrisno dalam Agung Surya Dwianto (2019) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja”.

Segala bentuk imbalan atau balas jasa berwujud serta tunjangan yang diberikan oleh instansi dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan, bentuknya berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kedisiplinan pegawai sehingga pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai kurang atau tidak baik, maka dampak yang

terjadi di instansi adalah pegawai kurang semangat bekerja, terlihat dari rendahnya kedisiplinan kerjanya yang berakibat kinerja pegawai akan menjadi rendah.

Indikator kompensasi menurut Simamora (2015) adalah :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Lingkungan Kerja

Faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja selain motivasi dan kompensasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Silalahi (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014) adalah :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan
4. Tersedianya Fasilitas Untuk Pegawai

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Populasi dan Sampelnya adalah pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten sebanyak 70 orang pegawai.

Jenis data yang digunakan data primer, dimana metode pengumpulan datanya dengan menyebarkan angket atau kuesioner. Adapun metode analisisnya menggunakan regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 17.853 | 2.459 | |
| Motivasi | -.006 | .087 | -.009 |
| Kompensasi | -.244 | .200 | -.344 |
| Lingkungan Kerja | .983 | .170 | 1.257 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarberdasarkan Tabel diatas dapat ditulis Persamaan Regresi Sebagai berikut :

$$Y = 17.853 - 0.006 X_1 - 0.244 X_2 + 0.983 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 17.853 artinya jika motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka disiplin kerja (Y) adalah (17.853).
2. Nilai Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) bernilai sebesar (-0.006) artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka disiplin kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.06%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X_1) dengan Disiplin kerja (Y).
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) bernilai sebesar -0.244. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka disiplin kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -24.4%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi (X_2) dengan disiplin kerja (Y).
4. Nilai Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) bernilai sebesar 0.983 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan 1%, maka Disiplin Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 983% Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja (X_3) dengan disiplin kerja (Y).

Uji t

Tabel 4
Motivasi terhadap Disiplin Kerja

| Model | Coefficients ^a | | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | |

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|---|------------|--------|------------|------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 34.231 | 2.683 | | 12.760 | .000 |
| | Motivasi | .475 | .045 | .790 | 10.612 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai t hitung untuk motivasi sebesar 10.612 sedangkan t tabel dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $70-3-1=66$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,996. Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 10.612 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi $0,004 < \alpha$ (0,05), artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 5
Kompensasi terhadap Disiplin Kerja
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 25.744 | 2.533 | | 10.165 | .000 |
| Kompensasi | .618 | .042 | .870 | 14.583 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai t hitung untuk kompensasi sebesar 14.583 sedangkan t tabel dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $70-3-1=66$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,996. Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 14.583 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi $0,004 < \alpha$ (0,05), artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 6
Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 19.227 | 2.330 | | 8.253 | .000 |
| Lingkungan | .715 | .038 | .915 | 18.641 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 18.641 sedangkan t tabel dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $70-3-1=66$ (n

adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,996. Data ini menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 18.641 Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 18.641 > t_{tabel} 1,996$. dan nilai signifikansi $0,004 < \alpha (0,05)$, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji f

Tabel 7
Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1903.674 | 3 | 634.558 | 118.275 | .000 ^b |
| | Residual | 354.097 | 66 | 5.365 | | |
| | Total | 2257.771 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 118.275 sedangkan F_{tabel} dicari pada $\alpha = 5\% (0,05)$ dengan derajat kebebasan (df) k-1 atau 4-1= 3 dan (df2) n-k-1 atau 70-3-1= 66 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,74. Data ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} 118.275 > F_{tabel} 2,74$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya bahwa variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap disiplin kerja.

Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Tabel 8
Hasil Analisis Korelasi berganda dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .918 ^a | .843 | .836 | 2.316 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Nilai koefisien korelasi sebesar 0,918. Berada pada skala 0.80 – 1.000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tergolong Sangat Kuat. *Model summary* di atas diperoleh R Square sebesar 0,843. Dengan demikian, besarnya Kontribusi antar variabel adalah 84,3% sedangkan sisanya sebesar 15,7% berkontribusi oleh variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Hasil pengujian secara parsial antara motivasi terhadap disiplin kerja diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian secara parsial antara kompensasi terhadap disiplin kerja diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian secara parsial antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Nilai korelasi secara simultan sebesar 0,918 berada pada rentang (0,80 – 1.000). tergolong Sangat Kuat. Hasil pengujian koefisien determinasi simultan diperoleh R Square sebesar 0,843, disimpulkan nilai kontribusi motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 84,3%, sedangkan sisanya sebesar 15,7% berkontribusi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil analisis regresi secara simultan terdapat hubungan yang positif, ketika variabel bebas secara simultan meningkat artinya dapat meningkatkan variabel terikat

REFERENCES

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Prabu, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya, Jakarta.
- Marwanto, Tri Budi, Riyadi Nugroho, (2014), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan timur, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1 (1).
- Nitisemito, Alex. S., (2014), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Puspitasari, Anita Tria, Supri Wahyudi Utomo, Elva Nuraina, (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan), *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (FIPA)*, 5 (1).
- Saefullah, Encep, Ardi Hidayat, (2019), Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten, *Jurnal Ekonomi Perjuangan (JUMPER)*, 1 (2).
- Saefullah, Encep, Yulianti Agustini, (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SMK Insan Mulya Kibin Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 12 (1).
- Silalahi, Ulber, (2013), *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIEY, Yogyakarta.
- Surya Dwianto, Agung, Pupung Purnamasari, (2019), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syari'ah*, 2 (2).
- Sutrisno, Edy, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.