

Pengaruh Motivasi Kerja, Kondisi Kerja, *Punishment* dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan

Normansyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan

Email: unafenormansyah@gmail.com

Corresponding mail author: unafenormansyah@gmail.com

Abstract : This study aims to determine the simultaneous and partial effect of work motivation, working conditions, punishment and commitment to work discipline. Quantitative research method using multiple linear regression data analysis. The number of samples is 43 employees. The results of the F-test, the value of $F_{count} (20.343) > F_{table} (2.62)$, it means that simultaneously work motivation, working conditions, punishment and commitment affect work discipline. The results of the t-test, the value of $t_{count} (2.874) > t_{table} (2.022)$, meaning that partially work motivation affects work discipline, the value of $t_{count} (3.059) > t_{table} (2.022)$, meaning that partially working conditions affect work discipline, the value of $t_{count} (2.090) > t_{table} (2.022)$, meaning that punishment partially affects work discipline and the value of $t_{count} (2.202) > t_{table} (2.022)$, meaning that commitment partially affects work discipline. The results of the R^2 -test, the adjusted R square value is 0.648, meaning that work motivation, working conditions, punishment and commitment are able to explain work discipline by 64.8%, while the remaining 35.2% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Work Motivation, Working Condition, Punishment, Commitment, Work Discipline.*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Seperti pegawai dalam suatu instansi pemerintahan, dimana penerapan disiplin kerja sangat penting agar seluruh hasil kerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan instansi.

Disiplin kerja merupakan penerapan perilaku pegawai pada norma dan aturan yang telah ditetapkan instansi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2020 tentang disiplin pegawai negeri sipil, yaitu kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pelanggaran disiplin kerja menjadi hal yang harus dihindari, seperti yang terjadi pada pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan, dimana tingkat kehadiran pegawai ASN belum mampu mencapai rasio 100%. Fenomena pelanggaran disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan menjadi fokus dalam penelitian ini.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai adalah motivasi kerja. Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan harus memiliki motivasi kerja agar berhasil dalam menegakkan disiplin kerja. Motivasi kerja tercipta karena jenis pekerjaan yang ditekuni, peran pimpinan yang bersikap adil, lingkungan kerja yang kondusif, memperoleh penghasilan yang layak serta menjadi bagian dalam membuktikan kapasitas pegawai.

Asumsi yang berasal dari kondisi kerja memberikan pengaruh terhadap terjadinya pelanggaran disiplin kerja. Pegawai BKD Kabupaten Asahan membutuhkan berbagai fasilitas pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, hubungan kerja yang saling mendukung serta bagaimana aktivitas setiap pegawai memenuhi seluruh tanggung jawabnya.

Pemberian punishment menjadi faktor selanjutnya yang memiliki hubungan dengan fenomena disiplin kerja. Punishment hanya diberikan kepada pegawai yang telah melakukan pelanggaran disiplin kerja melalui Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan.

Faktor terakhir yang diduga menyebabkan menurunnya disiplin kerja yaitu komitmen. Pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan menerapkan komitmen dengan menjalankan prosedur kerja, bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan serta bersedia untuk lembur ketika verifikasi berkas pegawai dan calon pegawai harus diselesaikan sesuai instruksi Kepala BKD Kabupaten Asahan.

II. Landasan Teori Dan Metode Penelitian

Landasan Teori

Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2014) motivasi adalah suatu proses dimana segala kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Hartatik (2010) indikator motivasi dapat dilihat seperti di bawah ini:

1. Jenis pekerjaan.
2. Peran pimpinan
3. Lingkungan kerja
4. Penghasilan lebih baik
5. Pembuktian diri

Kondisi Kerja

Menurut Nitisemito (2015), kondisi kerja merupakan situasi yang terdapat dalam lingkungan kerja yang ditinjau berdasarkan aspek hubungan kerja para pegawai.

Adapun indikator kondisi kerja menurut Sastrohadiwiry (2012), meliputi:

1. Penggunaan fasilitas kerja
2. Hubungan kerja
3. Aktivitas pegawai

Punishment

Punishment menurut Rivai (2011) merupakan pemberlakuan hukuman yang diberikan pimpinan organisasi kepada pegawai saat melakukan pelanggaran kerja.

Menurut Afandi (2018), punishment memiliki beberapa indikator, diantaranya:

1. Peringatan bagi pegawai
2. Kebijakan organisasi

3. Mencegah penyimpangan
4. Kesalahan yang berulang

Komitmen

Menurut Nawawi (2009), komitmen adalah suatu keadaan dimana pegawai memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Menurut Simamora (2007), indikator penerapan komitmen pada pegawai, yaitu:

1. Menjalankan prosedur kerja
2. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
3. Bersedia untuk lembur

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007), disiplin kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Mentaati peraturan yang berlaku
2. Mengikuti regulasi organisasi
3. Berpedoman pada hasil kerja
4. Menunjukkan kualitas kerja
5. Menghindari konflik

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif, yaitu penelitian yang mengarah pada numerik artinya penelitian yang berpedoman pada angka sebagai hasil penelitiannya. Deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang memiliki data angka sebagai hasil dan dijelaskan melalui deskripsi terhadap maksud dan tujuannya sehingga mempermudah bagi siapa saja untuk menterjemahkan isinya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan yang beralamat di Jln. Jenderal Sudirman, No.5, Kel. Mekar Baru, Kec. Kisaran Barat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Pebruari sampai dengan April 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan dengan status ASN yang berjumlah 43 orang. Sampel jenuh melalui seluruh populasi sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan yang berjumlah 43 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah :

1. Data Primer, yaitu diperoleh langsung dari menyebar daftar pertanyaan kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan dan hasil wawancara (interview) kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan.
2. Data Sekunder, yaitu diperoleh melalui data-data dan dokumen-dokumen dari

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah regresi linier berganda (multiple linier regression) dalam (Ghozali, 2005) dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = DisiplinKerja
- a = Konstanta
- X₁ = MotivasiKerja
- X₂ = KondisiKerja
- X₃ = Punishment
- X₄ = Komitmen
- b₁ = Koefisien Regresi MotivasiKerja
- b₂ = Koefisien Regresi KondisiKerja
- b₃ = Koefisien Regresi Punishment
- b₄ = KoefisienRegresiKomitmen
- e = Term of error

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau α= 5%.

1. .

III. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan berdiri sejak tahun 2001 dan tujuan berdirinya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan adalah untuk melaksanakan tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan otonomi daerah serta tugas dekonsentrasi dan pembantuan di bidang kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsure staf yang memberikan saran dan pertimbangan serta membantu Bupati dalam melaksanakan tugas, kewajiban, wewenang dan tanggung jawab di bidang kepegawaian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item pernyataan pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas. Jumlah item yang telah diuji yaitu 20 pernyataan. Syarat agar pernyataan valid adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} ditunjukkan dari output corrected item total correlation sedangkan nilai r_{tabel} adalah $n - 2 = 43 - 2 = 41$ (0,3008).

Tabel 1. Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
P1	0,483	0,3008	Valid
P2	0,370	0,3008	Valid
P3	0,442	0,3008	Valid

P4	0,555	0,3008	Valid
P5	0,528	0,3008	Valid
P6	0,667	0,3008	Valid
P7	0,643	0,3008	Valid
P8	0,523	0,3008	Valid
P9	0,379	0,3008	Valid
P10	0,603	0,3008	Valid
P11	0,462	0,3008	Valid
P12	0,505	0,3008	Valid
P13	0,490	0,3008	Valid
P14	0,362	0,3008	Valid
P15	0,444	0,3008	Valid
P16	0,312	0,3008	Valid
P17	0,359	0,3008	Valid
P18	0,588	0,3008	Valid
P19	0,338	0,3008	Valid
P20	0,396	0,3008	Valid

Setiap item pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} (corrected item total correlation) $> r_{tabel}$ (0,3008), artinya masing-masing item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Syarat variabel dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

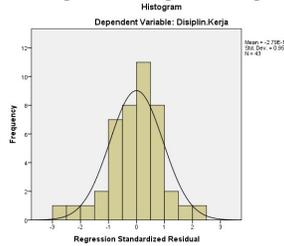
Tabel 2. Variabel Reliabel

Variabel	Cronbach's alpha	Syarat Reliabel	Ket
Motivasi Kerja (X_1)	0,733	$> 0,60$	Reliabel
Kondisi Kerja (X_2)	0,797	$> 0,60$	Reliabel
Punishment (X_3)	0,728	$> 0,60$	Reliabel
Komitmen (X_4)	0,712	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,761	$> 0,60$	Reliabel

Masing-masing variabel menghasilkan nilai cronbach's alpha seperti motivasi kerja (0,733), kondisi kerja (0,797), punishment (0,728), komitmen (0,712) dan disiplin kerja (0,761) $> 0,60$, artinya uji reliabilitas yang terdiri dari motivasi kerja, kondisi kerja, punishment, komitmen dan disiplin kerja dinyatakan reliabel.

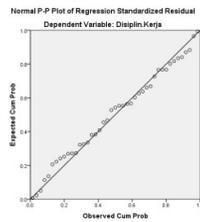
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati grafik dan statistik.



Gambar 1. Grafik dan Statistik

Garis lengkungan melewati seluruh diagram yang tersebar dan membentuk lonceng serta tidak terlihat miring ke kiri maupun ke kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normalitas

Seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a ,	Mean	0E-7
	Std. Deviation ^b	.95646191
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.509
Asymp. Sig. (2-tailed)		.958

Data terdistribusi secara normal karena nilai output yang dihasilkan oleh Asymp.Sig 0,958 > 0,05 sehingga hasil pengujian dengan statistik menghasilkan distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari multikolinearitas, maka nilai tolerance setiap variabel bebas menghasilkan angka > 0,1 dan nilai VIF setiap variabel bebas < 10.

Coefficients^a

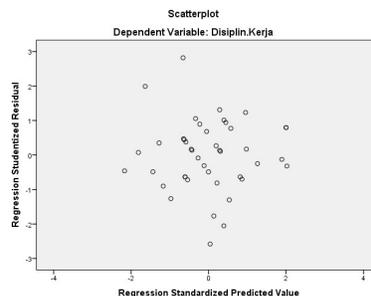
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi.Kerja	.577	1.732
Kondisi.Kerja	.628	1.592
Punishment	.772	1.296
Komitmen	.942	1.061

a. Dependent Variable: Disiplin.Kerja

Nilai tolerance masing-masing variabel yaitu motivasi kerja (0,577), kondisi kerja (0,628), punishment (0,772) dan komitmen (0,942) > 0,1 sementara nilai VIF masing-masing variabel yaitu motivasi kerja (1,732), kondisi kerja (1,592), punishment (1,296) dan komitmen (1,061) < 10, artinya data penelitian ini terhindar dari problem multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram scatterplot).



Gambar 3, Diagram Scatterplot

Seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menjelaskan hubungan yang dihasilkan motivasi kerja (X_1), kondisi kerja (X_2), punishment (X_3) dan komitmen (X_4) terhadap disiplin kerja (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.476	2.277	
Motivasi.Kerja	.283	.099	.346
1 Kondisi.Kerja	.372	.121	.353
Punishment	.219	.105	.218
Komitmen	.313	.142	.208

$$Y = 2,476 + 0,283X_1 + 0,372X_2 + 0,219X_3 + 0,313X_4$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 2,476, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel motivasi kerja (X_1), kondisi kerja (X_2), punishment (X_3), komitmen (X_4) tetap (konstan), maka nilai disiplin kerja (Y) sebesar 2,476.
2. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X_1) adalah 0,283, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel motivasi kerja (X_1), maka akan meningkatkan nilai disiplin kerja (Y), sebesar 0,283 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kondisi kerja (X_2) adalah 0,372, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kondisi kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai disiplin kerja (Y), sebesar 0,372 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel punishment (X_3) adalah 0,219, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel punishment (X_3), maka akan meningkatkan nilai disiplin kerja (Y), sebesar 0,219 satuan.
5. Koefisien regresi pada variabel komitmen (X_4) adalah 0,313, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel komitmen (X_4), maka akan meningkatkan nilai disiplin kerja (Y), sebesar 0,313 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen seperti motivasi kerja (X_1), kondisi kerja (X_2), punishment (X_3) dan komitmen (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% $df = (n - k) - Y = (43 - 4) - 1 = 38$ adalah 2,62.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	82.275	4	20.569	20.343	.000 ^b
Residual	38.422	38	1.011		
Total	120.698	42			

Nilai F_{hitung} (20,343) > F_{tabel} (2,62) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan motivasi kerja, kondisi kerja, punishment dan komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), kondisi kerja (X_2), punishment (X_3) dan komitmen (X_4) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja (Y) dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan $df = n - k = 43 - 4 = 39 = 2,022$.

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	1.087	.284
Motivasi.Kerja	2.874	.007
Kondisi.Kerja	3.059	.004
Punishment	2.090	.043
Komitmen	2.202	.034

1. Nilai t_{hitung} (2,874) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai t_{hitung} (3,059) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, artinya secara parsial kondisi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Nilai t_{hitung} (2,090) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, artinya secara parsial punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
4. nilai t_{hitung} (2,202) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$, artinya secara parsial komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

5. Kondisi kerja (X_2) adalah variabel bebas paling dominan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja, karena menghasilkan nilai t_{hitung} (3,059) yang paling tinggi diantara variabel bebas lainnya.

Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.648	1.006

Nilai adjusted R square sebesar 0,648, artinya motivasi kerja, kondisi kerja, punishment dan komitmen mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 64,8%, sedangkan 35,2% selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

IV. Kesimpulan

Hasil uji-F, nilai F_{hitung} (20,343) > F_{tabel} (2,62) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan motivasi kerja, kondisi kerja, punishment dan komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil uji-t, nilai t_{hitung} (2,874) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, nilai t_{hitung} (3,059) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, artinya secara parsial kondisi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, nilai t_{hitung} (2,090) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, artinya secara parsial punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja serta nilai t_{hitung} (2,202) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$, artinya komitmen berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil uji- R^2 , nilai adjusted R square sebesar 0,648, artinya motivasi kerja, kondisi kerja, punishment dan komitmen mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 64,8%, sedangkan 35,2% selebihnya dijelaskan oleh variabel lain seperti tunjangan kinerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan yang tidak masuk dalam penelitian ini.

V. REFERENSI

- Afandi, Pandi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Penerbit Zanafra, 2018. Ghazali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. 2012.
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas, Yogyakarta: BPFE. 2010.
- Hartatik, Indah Puji. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Edisi Revisi, Yogyakarta: Laksana. 2010.

- Hasibuan, Malayu, SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Bumi Aksara. 2012.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press. 2014.
- Nawawi, Ismail. *Perilaku Organisasi: Kajian Teori dan Praktik*. Cetakan Pertama, Surabaya: ITS Press. 2010.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Bandung : Pustaka Setia. 2015.
- Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*. Cetakan Kedelapan, Bandung: Alfabeta. 2010.
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011.
- Sastrohadiwirya. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara. 2010.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia. 2009.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Yogyakarta: YKPN. 2014.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.