



**YAYASAN PERIMA
PEDULI RISET & PENGABDIAN MASYARAKAT
KABUPATEN LANGKAT**

JIA: JURNAL IDARAH AT-TA'LIM

Jl. Binjai No. 99, Kelurahan Pekan Tanjung Pura, Kec. Tanjung Pura, 20853

Email: idarabattalim212@gmail.com

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Pada Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kab. Langkat

Amanda Apriliani¹, Muhizar Muchtar², Syarifah Hidayani³

STAI Jam'iyah Mahmudiyah langkat, Indonesia^{1,2,3}

Email: amandaapriliani2607@gmail.com

Abstract :

The focus of the problem in this research is the influence of motivation and discipline on the performance of employees of the Langkat Regency Regional Revenue Agency. The focus of the problem in this research aims to form a problem formulation, namely as follows: 1). What is the influence of motivation and discipline on the performance of Langkat Regency Regional Revenue Agency employees? 2). What strategies will be implemented to build employee morale at the Langkat Regency Regional Revenue Agency? This research is research with a qualitative model, the results of this research: 1). That work discipline at the Langkat Regency Regional Revenue Agency influences employee performance. The positive direction shows that every time there is an increase in work discipline carried out by the Langkat Regency Regional Revenue Agency, the performance of employees at the Langkat Regency Regional Revenue Agency will increase. Regarding work discipline, every time there is an increase in work discipline carried out by the Langkat Regency Regional Revenue Agency, the performance of employees at the Langkat Regency Regional Revenue Agency will increase. 2). One method or strategy used is to provide rewards when the employee has given his best and sanctions when the employee is negligent in his work. The reward is given by staff/employee representatives from the Data Collection (Service) sector.

Keywords : *Influence of Work Motivation, Influence of Work Discipline and Strategy*

Abstrak :

Fokus masalah dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan disiplin pada kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. Adapun fokus masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membentuk rumusan masalah yaitu sebagai berikut : 1). Apa pengaruh motivasi dan disiplin pada kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat?. 2). Bagaimana strategi yang akan diterapkan guna membangun semangat kerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat?. Penelitian ini merupakan penelitian dengan model kualitatif, hasil Penelitian ini: 1). Bahwa disiplin kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, akan meningkatnya kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. Mengenai disiplin kerja, bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, akan meningkatnya kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. 2). Salah satu cara atau strategi yang dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan (reward) saat karyawan tersebut telah memberikan yang terbaik dan sanksi (punishment) ketika karyawan lalai dalam pekerjaannya. Pemberian reward tersebut dilakukan oleh perwakilan staff/pegawai dari bidang Pendataan (Pelayanan).

Kata Kunci: *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengaruh Disiplin Kerja dan Strategi*



YAYASAN PERIMA
PEDULI RISET & PENGABDIAN MASYARAKAT
KABUPATEN LANGKAT
JIA: JURNAL IDARAH AT-TA'LIM

Jl. Binjai No. 99, Kelurahan Pekan Tanjung Pura, Kec. Tanjung Pura, 20853

Email: idarabattalim212@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas nya pada perusahaan ataupun instansi, sehingga karyawan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan agar mampu untuk bertahan dan terus berkembang. Karena perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif.

Agar dapat meraih prestasi sesuai dengan harapan perusahaan atau instansi, maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan yang ditujukan kepada karyawannya agar setiap individu mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga untuk mencapai hasil yang ideal.

Motivasi kerja juga akan memberikan kepuasan sendiri kepada karyawan salah satunya yaitu disiplin kerja atau mentaati peraturan yang ada di perusahaan. Pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Motivasi dan disiplin kerja pada karyawan akan memberikan dampak positif hasil pekerjaannya dan dapat memberikan hasil yang optimal pada perusahaan. Tetapi jika karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak negatif hasil pekerjaannya dan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Menurut Hadari Nawawi (2016:351), kata motivasi (*Motivation*), yang kata dasarnya adalah motif (*Motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, antara lain motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, sedangkan faktor kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. (Ita Rahmawati, 2020:02-04)

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Seringkali masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia terus meningkat, khususnya berhubungan dengan supply tenaga kerja yang terampil, memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, dan mampu menghadapi ambiguitas atau kerancuan yang terjadi.

Perusahaan juga menentukan secara pasti, bagaimana caranya untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia yang semakin beragam. Selain hal tersebut, perusahaan sering kali juga terkendala untuk mendapatkan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang tepat.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati



YAYASAN PERIMA
PEDULI RISET & PENGABDIAN MASYARAKAT
KABUPATEN LANGKAT
JIA: JURNAL IDARAH AT-TA'LIM

Jl. Binjai No. 99, Kelurahan Pekan Tanjung Pura, Kec. Tanjung Pura, 20853

Email: idarabattalim212@gmail.com

dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Hasibuan, kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya.

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah perusahaan paling penting, karena faktor inilah yang membuat sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Maka dari itu, penting bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. (Iendy Zelvian Adhari, 2021:04)

Kinerja dapat dikatakan juga sebagai prestasi kerja atau *job performance* yang dicapai oleh seorang pekerja dari hasil kerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab dan tugas pokok yang diberikan kepadanya. Menurut Masram dan Mu'ah kinerja dikatakan antara hasil kerja dengan tingkah laku seorang pekerja yang ditunjukkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. (Syaiquddin, 2023:06)

Karyawan atau staff di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Langkat memiliki kualitas kinerja yang harus ditingkatkan. Kualitas kinerja yang baik harus dicapai melalui kerja keras. Kinerja karyawan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri seperti disiplin kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya.

Dan setelah di teliti lebih lanjut, banyak para karyawan yang berada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat kurang disiplin perihal jam kedatangan. Diteliti bahwasannya banyak para karyawan baik yang menduduki posisi sebagai ASN maupun Non ASN, untuk kedisiplinan jam kerja sedikit minim. Tida sedikit karyawan ASN yang hanya datang mengabsen lalu pulang lagi dan datang kembali sebelum jam makan siang, begitu juga dengan Karyawan Non ASN. Maka dari itu saya mengangkat judul ini agar dapat mengetahui seberapa penting pengaruh terhadap motivasi dan disiplin pada kinerja karyawan khususnya di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Ternyata setelah melakukan proses pra penelitian, peneliti menemukan tidak tercapainya target atau beberapa laporan bulanan. Ini adalah salah satu kurangnya motivasi pada karyawan khususnya yang berada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pada Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.



YAYASAN PERIMA
PEDULI RISET & PENGABDIAN MASYARAKAT
KABUPATEN LANGKAT
JIA: JURNAL IDARAH AT-TA'LIM

Jl. Binjai No. 99, Kelurahan Pekan Tanjung Pura, Kec. Tanjung Pura, 20853

Email: idarabattalim212@gmail.com

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kualitatif. Pendekatan pada penelitian ini dilakukan dengan cara memaparkan data secara deskriptif sehingga dapat memberikan pemahaman dan kejelasan dari suatu penelitian. Variabel yang ada di dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pada Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kab. Langkat.

Berdasarkan hal ini, maka subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Umum, Staff Bidang Umum yang berjumlah 3 orang serta karyawan di bidang lainnya sebanyak 10 orang untuk melakukan wawancara terkait dengan pengaruh motivasi dan disiplin pada kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Pada Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat secara bersamaan. Dengan kata lain, motivasi kerja yang terdiri dari apresiasi serta reward yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan dalam pekerjaan dan tugas yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Berdasarkan hasil dari proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang sangat berperan penting dalam menunjang semangat dan disiplin kerja para karyawan.

Bapak Abdul Munir selaku Kepala Sub Bagian Umum Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat mengatakan bahwa untuk perkembangan motivasi untuk karyawan, kami memiliki kebijakan bahwa akan adanya reward bagi karyawan yang mencapai target, yang disiplin dalam bekerja. Adapun reward tersebut berupa insentif per tiga bulan sekali, juga adanya tunjangan hari-hari besar seperti hari raya idul fitri, natal dan tahun baru.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, akan meningkatnya kinerja karyawan pada Badan



YAYASAN PERIMA
PEDULI RISET & PENGABDIAN MASYARAKAT
KABUPATEN LANGKAT
JIA: JURNAL IDARAH AT-TA'LIM

Jl. Binjai No. 99, Kelurahan Pekan Tanjung Pura, Kec. Tanjung Pura, 20853

Email: idarabattalim212@gmail.com

Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. Dengan kata lain, disiplin kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tanggung jawab dalam pekerjaan, penggunaan waktu yang efektif dan ketaatan pada peraturan kerja, maka kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat telah terlaksana dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah yaitu karyawan tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya dan sering ditemukan karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja, datang terlambat, pulang sebelum waktunya serta ada sebagian karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan telah terjawab. (Abdul Munir, 2023)

3. Strategi Penunjang Semangat Kerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penting adanya strategi penunjang motivasi kerja terhadap karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil dari penelitian yang melakukan proses wawancara terhadap para responden dapat diketahui ada beberapa strategi yang dilakukan dalam menunjang motivasi atau semangat kerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan cara yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan penghargaan (reward) saat karyawan tersebut telah memberikan yang terbaik dan sanksi (punishment) ketika karyawan lalai dalam pekerjaannya. Pemberian reward tersebut dilakukan oleh perwakilan staff/pegawai dari bidang Pendataan (Pelayanan). Memberikan reward maupun punishment ini nantinya digunakan oleh instansi untuk selalu memotivasi pegawainya agar menjadi yang terbaik bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. Tujuan adanya sistem reward dan punishment ini yaitu agar dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik lagi, serta memotifasi agar para pegawai untuk berprestasi. (Rusdiwan, 2023)

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana strategi yang akan ditetapkan guna membangun semangat kerja atau motivasi kerja pada karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat telah terlaksana dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah, yaitu bagi pegawai yang memiliki kinerja yang bagus akan mendapatkan reward dan begitupula untuk karyawan yang tidak



YAYASAN PERIMA
PEDULI RISET & PENGABDIAN MASYARAKAT
KABUPATEN LANGKAT
JIA: JURNAL IDARAH AT-TA'LIM

Jl. Binjai No. 99, Kelurahan Pekan Tanjung Pura, Kec. Tanjung Pura, 20853

Email: idarabattalim212@gmail.com

disiplin terhadap peraturan dan menurun kinerja nya terhadap instansi maka akan mendapatkan sanksi (Punishment).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat secara bersamaan. Dengan kata lain, motivasi kerja yang terdiri dari apresiasi serta reward yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan dalam pekerjaan dan tugas yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan cara yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan penghargaan (reward) saat karyawan tersebut telah memberikan yang terbaik dan sanksi (punishment) ketika karyawan lalai dalam pekerjaannya. Pemberian reward tersebut dilakukan oleh perwakilan staff/pegawai dari bidang Pendataan (Pelayanan). Memberikan reward maupun punishment ini nantinya digunakan oleh instansi untuk selalu memotivasi pegawainya agar menjadi yang terbaik bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. Tujuan adanya sistem reward dan punishment ini yaitu agar dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik lagi, serta memotifasi agar para pegawai untuk berprestasi.

REFERENSI

- Sudaryana Bambang, Ricky Agusiady, 2022, *Metode Penelitian Kuantitatif*, CV. Budi Utama, Sleman, Yogyakarta.
- Rahmati Ita, Lailatus Sa'adah, dkk, 2020, *Faktor Kompenasasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Universits KH. A. Wahab Hasbullah, Tambakberas, Jombang.
- Agussalim, Andi Mappatempo, 2019, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Makassar*, Makassar.
- Syaifuddin, Yusniar, dkk, 2023, *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, CV. Adanu Abimata, Indramayu, Jawa Barat.
- Adhari Zelvian Iendy, 2021, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen dan Motivasi Kerja*, CV. Penerbit Qiara Media,
- Wiji Rahayu Krisnawati. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. 06,01.



YAYASAN PERIMA
PEDULI RISET & PENGABDIAN MASYARAKAT
KABUPATEN LANGKAT
JIA: JURNAL IDARAH AT-TA'LIM

Jl. Binjai No. 99, Kelurahan Pekan Tanjung Pura, Kec. Tanjung Pura, 20853

Email: idarabattalim212@gmail.com

-
- Alvio Mayvita Shella. (2017). *Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Administrasi. 47, 02. h, 170-171.
- Zulwisli, Andhika Herayono, dkk. (2022). *Motivasi dan Prestasi Kerja sebagai Tolak Ukur Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kemajuan UMKM*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. 10,03. h, 902-903
- Wahyuni Sri Indra, Ema Fitri lbs. (2020). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. 06,01. h, 57-59
- Aisyah Nabila, Maya Sari Dewi, Samsir Damanik, *Tafsir Ayat-ayat Tentang Motivasi Kerja*, Vol. 02 No. 01, Universitas Sumatera Utara, Medan, Januari 2021, hal. 84-85.