

## **Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ( ASN) dan Non ASN (Studi Kasus di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang)**

**Afrizal Ardi Nugraha, Kasmari**

*Managemen, Universitas Stikubank Semarang*

### **Abstrak**

Penelitian ini telah menguji pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ( ASN) dan Non ASN (Studi Kasus di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang). Kinerja merupakan proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan ,yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Dengan aplikasi Statistik Deskriptif SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner, pengambilan sampel dilakukan di Kantor Kecamatan Banyumanik Jalan Prof Soedarto (Ngesrep Timur V) No 116 Semarang. Total sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 124 pegawai baik PNS maupun Non PNS. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin dan Budaya Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Kerja.

### **Abstract**

*This study has examined the effect of work motivation, work discipline and organizational culture on the performance of state civil servants (ASN) and non-asn officers (Case Study in Banyumanik District, Semarang City). Performance is the process of assessing personality traits, work behavior, and work results of a worker or employee, which are considered to support their performance, which are used as consideration for making decisions about actions in the employment sector. With SPSS version 23 descriptive statistics application.*

*This study used a questionnaire or questionnaire method, sampling was carried out at the Banyumanik District Office street Prof Soedarto (East Ngesrep V) No 116 Semarang. The total sample used in this study was 124 employees, both civil servants and non-civil servants. Data analysis used validity and reliability tests and multiple regression. The results of the study show that motivation, discipline and work culture have a positive and significant impact on employee performance.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Discipline, Work Culture, Work Performance.

Copyright (c) 2022 Afrizal Ardi Nugraha

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [afrizalsaya@yahoo.com](mailto:afrizalsaya@yahoo.com)

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, keterampilan, motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Faktor tersebut yang akan menjadi tolak ukur untuk berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja karyawan juga berkaitan erat dengan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai ketentuan perusahaan. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hanny Dan I & Adiputra, 2020).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja berperan penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan serta pengetahuan dan keterampilan / kemampuan yang ada pada karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil penilaian kerja seseorang dalam pencapaian tugas yang diukur dengan standar yang telah ditetapkan (Hanny Dan I & Adiputra, 2020).

(Rumagit et al., 2019) Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi sebagai salah satu faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi merupakan suatu subyek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor disiplin kerja. Darsono (2011: 128) Hakikatnya disiplin kerja adalah alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku pegawai menjadi perilaku standar organisasi; perilaku standar organisasi adalah perilaku bekerja efektif, efisien, dan produktif. Rivai (2008: 444) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu upaya yang digunakan oleh organisasi untuk memperbaiki dan mengubah perilaku para pegawai yang nantinya akan meningkatkan kinerja dan kesadaran pegawai untuk menaati semua aturan organisasi (Rahayu, 2019).

Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya.

Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh

pemerintah daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah Kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah (Dunggio, 2020).

Kecamatan Banyumanik merupakan salah satu dari 16 Kecamatan yang ada di wilayah Pemerintah Kota Semarang, yang diresmikan pada tanggal 17 April 1993 oleh Gubernur Jawa Tengah sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 1992 yang antara lain berisi penataan wilayah di Kota Semarang. Kecamatan Banyumanik terdiri dari 11 kelurahan yaitu kelurahan Pudukpayung, Banyumanik, Gedawang, Jabungan, Padangsari, Pedalangan, Sronдол Wetan, Sronдол Kulon, Sumurboto, Ngesrep, dan Tinjomulyo. Kecamatan Banyumanik terbagi menjadi 124 rukun warga dan 802 rukun tetangga.

Permasalahan yang ada di Kecamatan Banyumanik adalah rendahnya keterikatan sumber daya manusia dengan Kinerja yang berada di Setiap Kelurahan yang berada dibawah naungan Kecamatan Banyumanik sehingga berakibat timbulnya berbagai permasalahan. Pertama seringkali terjadi ketidaksesuaian tingkat pengembangan karir dengan kinerja pegawai. Kedua, adanya sumber daya manusia yang terlihat kurang bersemangat dan antusias ketika melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan proses kinerja memakan waktu tidak sesuai yang ditentukan. Permasalahan ini mencirikan keterikatan sumber daya manusia dalam elemen dedication. Ketiga, sumber daya manusia dinilai oleh pimpinan hanya bekerja dengan pola datang, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, lalu pulang begitu saja. Pimpinan menilai selama ini kinerja sumber daya manusia di Kecamatan Banyumanik tidak progresif. Permasalahan seperti ini merupakan ciri keterikatan sumber daya manusia berdasarkan elemen absorption.

Berdasarkan hasil wawancara Sementara yang dilakukan terhadap salah satu ASN Di Kecamatan Banyumanik Semarang pada tanggal 1 Oktober 2021, diketahui bahwa terdapat pegawai yang bersedia melakukan tidak Disiplin dalam bekerja adalah kurangnya motivasi, dan budaya organisasi Rendahnya Kinerja pada ASN Di Kecamatan Banyumanik Semarang diantaranya adalah Motivasi dan Budaya kerja, penurunan efisien kerja, senioritas, kecemburuan sosial, semangat kerja dan penurunan Kinerja. Berdasarkan hasil observasi juga ditemukan masih banyak ASN yang bermalasan-malasan dan bukan menunjang kemajuan dan pengembangan organisasi, namun akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari organisasi itu sendiri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan Budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) ASN dan Non ASN di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

## METODOLOGI

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana peneliti akan membagikan kuesioner kepada karyawan atau pegawai. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi (tingkatan) dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, di mana setiap item diberi pilihan respons yang sifatnya tertutup. Biasanya jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi (tingkatan) yang terdiri dari 5 tingkatan.

Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik Jalan Prof Soedarto (Ngesrep Timur V) No 116 Semarang yang berjumlah 131 pegawai Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau seluruh anggota populasi. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan

merupakan penelitian sensus dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau. Dalam penelitian ini sumber data tersebut berasal dari kuesioner yang diberikan kepada 124 Pegawai.

Pada penelitian ini, untuk memastikan pengaruh motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja, maka pengujian dilakukan dengan uji validitas, uji rehabilitas dan uji regrensi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN pada kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Data yang telah dikumpulkan dari kuesioner yang kembali sejumlah 124 eksemplar. Diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 67 orang atau 54% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 57 orang atau 46 %. Berdasarkan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 56 orang atau 45,2%. Sementara itu, ada 9 orang atau 7.3% lulusan SLTA, 30 orang atau 24.2% , Diploma 26 orang atau 21 % lulusan lulusan yang paling sedikit yaitu Pasca Sarjana 3 orang atau 2.4%. berdasarkan usia responden dengan rentang usia 23 - 30 tahun berjumlah paling banyak yaitu 20 orang atau 16.1%. rentang usia 31 - 40 tahun, 25 orang atau 20.2% direntang usia 41 - 50 tahun berjumlah 44 orang atau 35.5% direntang usia >50 tahun berjumlah 25 orang atau 28%. Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1, X2, dan X3 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Persamaan	Uji Model			Uji t		Keterangan
	Adjusted R <sup>2</sup>	F Hitung	Sig.	Beta	Sig.	
$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0,805	170.105	0,000			
X1 terhadap Y				0,747	0,000	H1 diterima
X2 terhadap Y				0,424	0,000	H2 diterima
X3 terhadap Y				0,860	0,000	H3 diterima

*Sumber: data primer yang diolah tahun 2022*

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengolahan data maka didapat model persamaan

Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -4.103 + 0,747 X_1 + 0,424 X_2 + 0,860 X_3$$

**TABEL 2**  
**Hasil Uji t (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model	Unstdized.	Coefficients Std. Error	Standardize	t	Sig.
	B		d Coefficients Beta		
1 (Constant)	- 4.103	1.864		-2.201	.030
Motivasi Kerja	.747	.100	.363	7.485	.000
Disiplin	.424	.097	.217	4.381	.000
Budaya Organisasi	.860	.095	.490	9.061	.000

**Dependent Variable: Kinerja**

*Sumber: Output SPSS versi 23, 2022*

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non ASN di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.**

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien beta 0,363 (positif) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang mana Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi semakin baik motivasi yang dipersepsikan oleh pegawai, maka akan memberikan dampak peningkatan yang signifikan pada kinerja pegawai Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non ASN di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.**

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien beta 0,217 (positif) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang mana Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi semakin disiplin maka akan baik kinerja pada pegawai Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non ASN di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.**

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien beta 0,490 (positif) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang mana Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi semakin baik budaya kerja akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja kinerja pada pegawai Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan, Bahwa Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja(X2) dan Budaya kerja(X3) Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

## **Referensi :**

Dunggio, swastiani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.

- Hanny Dan I, C., & Adiputra, G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta: Vol. II (Issue 1).
- Rahayu, E. A. (2019). Disiplin Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara ( ASN ) Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur.
- Rumagit, I. G., Rate, P. Van, & Roring, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulutenggo. EMBA, Vol.7 No.3, 3938–3947.