

**Implementasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai pada Pusat
Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang**

¹Siti Santi ²Aji Tuhagana ³Zenita Apriani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn20.sitisanti@mhs.ubpkarawang.ac.id, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id,

zenita@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze work discipline and work motivation at the Regional Revenue Management Center of Karawang Regency. This research method uses qualitative methods with descriptive explanations. The data analysis techniques in this research are collecting information, reducing data, and drawing conclusions. The results of the research prove that there are still many employees who are still late when they are absent due to a lot of work, so those who are absent from going home through the application are forgotten and the application does not yet have a notification feature. Enforcing discipline is an effort to improve employee performance. Meanwhile, the motivation is quite good, given enthusiasm and always carried out evaluations every morning before starting work by the leadership, however there are still some employees who are still less motivated. However, according to Mr. Rian as the head of the center, every employee needs time to be motivated.

Keywords: Discipline, Motivation

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan motivasi kerja pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan penjelasan deskriptif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu pengumpulan informasi, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian membuktikan bahwa masih banyaknya pegawai yang masih telat absen pulang dikarenakan banyaknya pekerjaan sehingga untuk absen pulang melalui aplikasi terlupakan dan dari aplikasinya pun belum ada fitur notifikasi. Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Sedangkan untuk motivasinya sudah cukup bagus dengan diberikannya semangat dan selalu melakukan evaluasi di setiap pagi sebelum memulai pekerjaan oleh pimpinan, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang masih kurang termotivasi tetapi menurut Pak Rian selaku kepala pusat mengatakan bahwa setiap pegawai memerlukan waktu agar dapat termotivasi.

Kata kunci : Disiplin, Motivasi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kini, semua aspek kehidupan dituntut untuk berkompetisi dan menampilkan kualitas terbaiknya, karena hanya yang terbaik yang akan dipilih, agar dapat bersaing di pasar. Sebuah perusahaan sebaiknya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dengan manusia sebagai

elemen kunci dalam organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai perubahan positif, diperlukan individu yang Anda dan dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti yang diketahui, manusia merupakan salah satu aset utama dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga penting untuk dikelola dengan baik dalam berbagai tahapan organisasi, mulai dari perencanaan hingga pengendalian. Sumber daya manusia atau karyawan, berperan dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan mengendalikan organisasi guna mencapai misi dengan efektif. Pada dasarnya sumber daya manusia menjadi modal penting dalam kesuksesan perusahaan atau lembaga. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penerapan yang tepat dan efektif dalam mengelola akuisisi, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personil organisasi guna mencapai optimalisasi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Badan Pendapatan Daerah (Bapanda) Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu perangkat daerah di lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat. Bapenda Provinsi Jawa Barat merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan aspek pendapatan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, dan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Jawa Barat melalui Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat.

Karyawan memainkan peran penting dalam setiap organisasi, baik dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Sebuah organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan, keahlian, dan kemahiran, tetapi yang lebih penting adalah mereka yang mau bekerja keras dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang terbaik. Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh keberadaan karyawan yang kompeten dan bermotivasi tinggi yang dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan. Namun demikian, tidak semua karyawan memiliki kemampuan, keahlian, dan etos kerja yang sesuai dengan harapan organisasi (Veithza Rivai, 2018:42).

Dalam penelitian ini Menurut (Afandi, 2018:12) dalam buku manajemen sumber daya manusia “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesabaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Robbins (dalam Hasibuan, 2017:111) menjelaskan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Penelitian (Rinjani Unitri, 2023:11) membuktikan bahwa Penelitian ini menemukan bahwa penerapan disiplin kerja pegawai Kantor Desa Landungsari cukup baik. Penelitian (Herianto 2016) membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai.

Menurut teori (Hezberg, 2019:15) ada dua faktor yang mendorong karyawan untuk termotivasi, yaitu faktor intrinsik yang merupakan kekuatan pendorong yang muncul dari dalam diri individu, dan faktor ekstrinsik yang merupakan kekuatan

pendorong yang berasal dari luar diri individu, terutama dari organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang didorong oleh faktor intrinsik akan menikmati pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk menggunakan kreativitas dan inovasi mereka bekerja dengan otonomi yang tinggi, dan tidak diawasi secara ketat. Kepuasan di sini tidak terutama terkait dengan perolehan materi. Sebaliknya mereka yang lebih didorong oleh faktor ekstrinsik cenderung berfokus pada apa yang diberikan organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan untuk mencapai apa yang mereka inginkan dari organisasi (Sondang, 2012). Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2012) adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*).

Pada dasarnya untuk motivasinya sudah cukup bagus dengan diberikannya semangat dan selalu melakukan evaluasi di setiap pagi sebelum memulai pekerjaan oleh pimpinan, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang masih kurang termotivasi tetapi menurut pak Rian selaku kepala pusat mengatakan bahwa setiap pegawai memerlukan waktu agar dapat termotivasi. Karna bapa Rian di hitung pimpinan baru pada P3DW ini maka dari itu pegawai pun masih perlu penyesuaian.

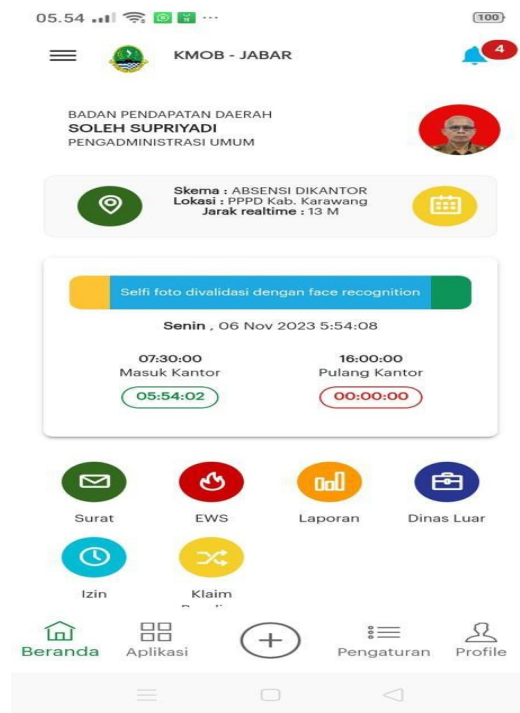
Tabel 1. Rekap Data Absen Bulan September 2023

Rekapan absen tahun 2023	Jumlah Pegawai telat absen pulang	Jumlah pegawai yang cuti	Jumlah pegawai yang sakit	Jumlah pegawai yang izin
Januari	23	0	1	0
Februari	32	4	3	2
Maret	25	1	2	1
April	31	3	4	1
Mei	34	0	1	4
Juni	36	4	3	3
Juli	21	1	4	0
Agustus	12	3	0	0
September	32	5	5	2
Oktober	19	1	6	3

Sumber: Kantor P3DW, 2023

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang terlambat dalam melakukan pelaporan dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga pelaporan melalui aplikasi terlewatkan dan aplikasi itu sendiri tidak memiliki fitur notifikasi. Menjaga kedisiplinan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan harus memastikan keberadaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, salah satunya dapat dilakukan oleh institusi melalui kedisiplinan yang ketat untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan kinerja karyawan secara optimal memerlukan pendisiplinan karyawan secara teratur. Pada kenyataannya karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Ha ini dapat dilihat dari tidak membuang-buang waktu untuk melakukan hal-ha yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.



Gambar 1.

Sumber: P3DW Karawang

Gambar di atas adalah contoh absensi yang sudah ada di kantor P3DW yaitu dengan adanya fitur aplikasi, akan tetapi dengan menggunakan aplikasi, sebagian pegawai jadi sering sekali telat absen pulang, karena dari sistem aplikasi tidak adanya notifikasi atau pemberitahuan, sehingga membuat pegawai banyak yang lupa atau terlambat.

Berdasarkan masalah di atas maka penulis mengangkat ke dalam penelitian dengan judul **“Implementasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah kabupaten Karawang”**.

TINJAUAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

T. Hani Handoko (Dr. I Gusti Ketut Purnaya et al., n.d., 2016:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Achmad S. Rucky (Ni Wayan Dian Irmayani, 2021:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses

akuisisi, pendayagunaan pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Simamora (Dr. Edy Soetrisno, n.d.), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Disiplin kerja

Menurut (Afandi, 2018:12) dalam buku manajemen sumber daya manusia "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesabaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Fahmi dalam (Rahmat et al., 2020:3) menjelaskan bahwa disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan.

Terry dalam (Sutrisno edi, 2017: 87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Berdasarkan pengertian disiplin di atas dapat dibuat sintesa bahwa yang dimaksud disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan mereka dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Motivasi Kerja

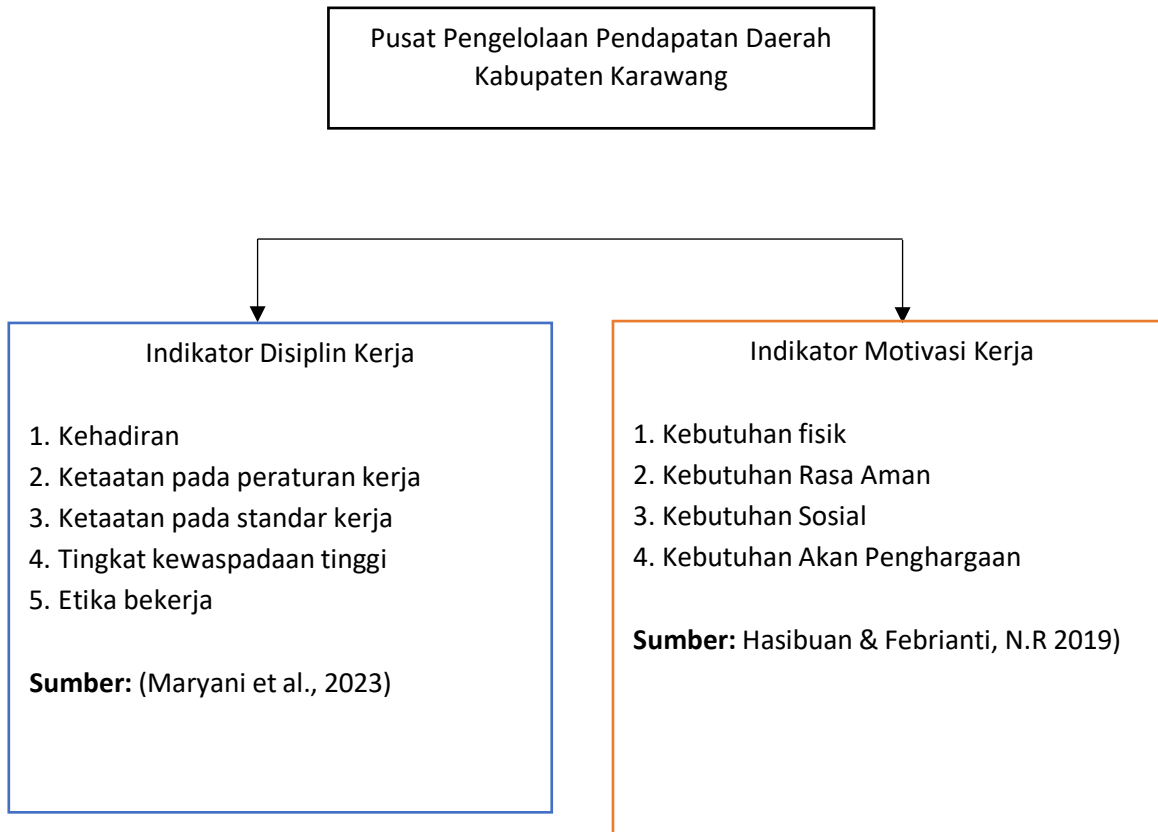
Wex, yukl (dalam As'ad,2017:110) mengemukakan bahwa motivasi sebagai pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai ha atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Robbins (dalam Hasibuan, 2017:111) menjelaskan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Hadari Nawawi (Rahmat et al., 2020:3) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak, membangkitkan semangat dalam mengejar dan mencapai suatu yang diinginkan tanpa paksaan dan ikhlas dari hati tanpa meributkan proses yang rumit. Motivasi merupakan sebab dari segala kegiatan yang dilakukan yang mempunyai tingkatan dalam menuangkan motivasi.

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian, maka penulis memberikan gambaran penelitian yang disajikan lewat kerangka pemikiran di bawah ini:



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretif, metode ini digunakan untuk menginvestigasi kondisi alami dari objek penelitian, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi, yaitu kombinasi dari observasi, wawancara dan dokumentasi, yang menghasilkan data kualitatif. Analisis data dilakukan secara induktif, dengan tujuan memahami makna meresapi keunikan, mengonstruksi fenomenadan mengemukakan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara yang diperoleh peneliti dapat dijelaskan bahwa tingkat disiplin pegawai pada kantor P3DW Karawang belum berjalan dengan baik, karena banyaknya pegawai yang masih telat absen pulang dikarenakan banyaknya pekerjaan sehingga untuk absen pulang melalui aplikasi terlupakan dan dari aplikasinya pun belum ada fitur notifikasi. Upaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan wajib menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satunya dapat dilakukan oleh instansi dengan penegakan disiplin yang tegak demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif. Meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dibutuhkan pendisiplinan pegawai secara teratur.

Realitanya pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Peneliti terdahulu yang dikemukakan oleh (Fathur Muharam Taufik, 2019), Hasil yang didapat oleh penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja sudah cukup baik sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Sedangkan hasil wawancara dapat interpretasikan bahwa Motivasi kerja dari pimpinan pada kantor P3DW Karawang sudah sangat baik, karena pimpinan selalu memberikan semangat, memberikan bonus, selalu menghargai setiap pencapaian para pegawainya dengan atasannya akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang masih kurang termotivasi dan masih ada karyawan yang merasa canggung dalam berkomunikasi, tetapi menurut Pak Rian selaku kepala pusat mengatakan bahwa setiap pegawai memerlukan waktu agar dapat termotivasi karena Bapak Rian di hitung pimpinan baru pada P3DW ini maka dari itu pegawai pun masih perlu penyesuaian.

Peneliti terdahulu yang dikemukakan oleh (Angga Pratama 2022) Hasil penelitian dapat diketahui bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja melalui motivasi telah memenuhi harapan yang diberikan oleh karyawan; dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan terhadap penurunan produktivitas kerja adalah kurangnya penghargaan dan *benefit* yang diberikan oleh perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yaitu:

1. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pada pegawai P3DW Karawang ini sudah cukup baik karena untuk absensi kehadiran pegawai sudah terdigitalisasi sehingga para pegawai bias absen menggunakan *smartphone* pribadi masing-masing akan tetapi untuk absensi digital ini akan terdeteksi lokasi pada saat kita absen, sehingga para pegawai hanya bias melakukan absen di kantor samsat saja dan masih ada pegawai yang lupa absen karena sibuknya pekerjaan yang ada.
2. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada pegawai P3DW Karawang sudah baik apalagi motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya akan tetapi ada beberapa pegawai yang masih belum termotivasi sehingga hasil pekerjaannya belum maksimal.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, adapun saran atau masukan untuk pegawai P3DW :

1. Pada disiplin kerja terutama pada situs aplikasi kehadiran seharusnya bisa dibuat fitur notifikasi pengingat absen agar tidak terjadi lupa absen kehadiran, lalu ketika terdapat pegawai yang masih tidak termotivasi, setidaknya segera

melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan pegawai tersebut tidak disiplin.

2. Dengan pemberian motivasi kepada pegawai lebih mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga berdampak pada kerja pegawai. Kantor P3DW Karawang dalam memberikan motivasi kerja pada Pegawai sudah baik, namun harus terus berpedoman pada peraturan instansi dan harus lebih ditingkatkan lagi agar pegawai merasa nyaman berada di kantor dan bisa memberikan yang terbaik untuk kemajuan instansi.

DAPTAR PUSTAKA

Books

- A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., & others. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Widina.
<https://books.google.co.id/books?id=fWe5EAAAQBAJ>
- Anshari Mas, A., & Setiady Pasaribu, J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Globa (1093)* (Issue August). <https://www.resear>
- Baca, R. (2015). *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
<https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- DR. Zahera Mega Utama S. E. M. M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*:
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. *Jurna Manajemen*, 13(2), 2–21.
- Haryanti, A. (2019). Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Badan Kepegawaian Negara*9(1), 76–99.
- Khasanah, N. U. R., Ekonomi, F., & Maret, U. S. (2010). *digilib. uns. ac. id*.
Konsep Dasar dan Teori. UNJ PRESS.
<https://books.google.co.id/books?id=OYangBEAAAQBAJ>
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- S. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella,
- Ulfah, A. K., Razali, R., Rahman, H., Ghofur, A., Bukhory, U., Wahyuningrum, R., Yusup, M., Inderawati, R., & Muqoddam, F. (2022). *RAGAM ANALISIS DATA*

PENELITIAN

Y, H. A. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru Musyawarah.

Jurnal

Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. *Jurna Manajemen*, 13(2), 2-21.

Haryanti, A. (2019). Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Badan Kepegawaian Negara*9(1), 76- 99.

Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurna Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 1-1

Patmarina H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurna Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 22.

Ratnawati, D. (2009). *Disiplin Kerja Pegawai Pt. Batik Dinar Hadi Surakarta*. 83.
Vallennia K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Vallennia K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurna Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 1-11.