

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN NASIONAL PENGELOLA PERBATASAN

Bachtiar Achmad¹
(bachtiarachmad@rocketmail.com)

UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA

Abstrak

Untuk menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi BNPP, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional. salah satu unsur ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki Nomor Induk Pegawai secara nasional. Sebagai bagian dari reformasi birokrasi, profesi PNS diharapkan mampu mengelola dan mengembangkan diri serta mempertanggungjawabkan kinerjanya. Pada dasarnya manajemen PNS tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, mengharapkan PNS mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai kinerja yang optimal untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Pemerintah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja PNS pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan (BNPP). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 63 orang responden, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan statistik dengan bantuan program Microsoft excel dan SPSS.

Hasil analisis statistik membuktikan di BNPP terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Motivasi dan Kinerja sebesar 82,1% namun tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan secara bersama-sama antara Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja PNS sebesar 53,3%.

Kata Kunci: Disiplin PNS, Kinerja PNS, Motivasi, Pengelolaan Perbatasan

Abstract

To ensure the effectiveness and efficiency of the implementation of BNPP's duties and functions, a professional State Civil Service (ASN) is required. one of the elements of ASN is Civil Servants (PNS), namely Indonesian citizens who fulfill certain requirements, are appointed as regular ASN Employees by Personnel Development Officials to occupy government positions and have an Employee Identification Number nationally. As part of bureaucratic reform, PNS professions are expected to be able to manage and develop themselves and account for their performance. Basically, PNS management does not only expect skilled and skilled human resources, but more importantly, expects civil servants to work diligently and wish to achieve optimal performance to support the achievement of goals and targets set by the Government.

¹ Mahasiswa Pascasarjana Universitas Pertahanan

This study aims to determine the effect of discipline and motivation on the performance of civil servants at the National Border Management Agency (BNPP). The research method used was quantitative with a sample of 63 respondents, data collection techniques used were using questionnaires and data analysis using statistics with the help of Microsoft Excel and SPSS programs.

The results of statistical analysis prove that at BNPP there is a direct and significant influence between Motivation and Performance of 82.1% but there is no direct and significant influence between Discipline on Performance. There is a direct and significant influence together between Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at 53.3%.

Keywords: Border Management, Civil Servants Discipline, Motivation, PNS Performance

Pendahuluan

Sebagai profesi, PNS memiliki serangkaian kewajiban dan larangan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Apabila tidak ditaati atau dilanggar, maka PNS dijatuhi hukuman disiplin. Di sisi lain, PNS memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan, peningkatan kompetensi, dan pengembangan pergaulan sebagai motivasi pelaksanaan tugasnya.

Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, salah satu masalah utama Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur negara adalah tingkat produktivitas PNS yang masih rendah. Hal ini menjadi menarik, karena seharusnya dengan serangkaian aturan disiplin dan motivasi yang telah ada, pencapaian kinerja PNS dapat dilaksanakan secara optimal. Dalam hal pengelolaan perbatasan, rendahnya produktivitas PNS akan menghambat keberlangsungan pengelolaan perbatasan itu sendiri. Jika terbukti, maka hal ini akan menjadi kontraproduktif dengan arah kebijakan pemerintah yang menghendaki terwujudnya kesejahteraan, pertahanan

keamanan dan kelestarian lingkungan di wilayah perbatasan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti melaksanakan penelitian untuk mengukur sejauh mana penerapan Disiplin dan Motivasi di Badan Nasional Pengelola Perbatasan serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menganalisis upaya peningkatan kinerja PNS pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan. Untuk mempertajam analisis, ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel disiplin dan motivasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Survey dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada PNS di BNPP yang dipilih secara *strata dan cluster sampling* berdasarkan unit kerja dan jabatannya yang berisikan pernyataan-pernyataan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi yang berbentuk

skala *Likert* lima poin. Data tersebut dianalisis melalui analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Pengolahan data menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS*.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,975	5,866		2,894	,005		
1 X1	-,129	,138	-,115	-,939	,351	,499	2,004
X2	,821	,123	,818	6,657	,000	,499	2,004

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,975 - 0,129X_1 + 0,821X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
X1 = Disiplin
X2 = Motivasi

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai variabel terikat Kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 16,975 dengan catatan jika variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) bernilai 0.
- Pengaruh variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi -0,129 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Disiplin (X1) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan menurun sebesar -0,129 Dengan catatan variabel Motivasi (X2) tetap.
- Pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) apabila dilihat

dari besarnya koefisien regresi 0,821 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Motivasi (X2) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,821 Dengan catatan variabel Disiplin (X1) tetap.

Uji t

Uji t menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel bebas atau independent secara individual terhadap variabel terikat atau dependent, menggunakan taraf nyata $\alpha = 10\%$ atau 0,10. Df = 61, t table = 1,670. Dengan ketentuan jika t hitung > t tabel berarti Ho ditolak, H1 diterima, di mana :

Ho = tidak ada pengaruh langsung dan signifikan

H1 = terdapat pengaruh langsung dan signifikan

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,975	5,866		2,894	,005		
1 X1	-,129	,138	-,115	-,939	,351	,499	2,004
X2	,821	,123	,818	6,657	,000	,499	2,004

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Perhitungan Uji t

a. Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t untuk X1 diperoleh t hitung = -0,939 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,351. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,10 dan df (n-2) yakni 61 didapat t tabel sebesar 1,670. Berdasarkan data diatas didapatkan hasil bahwa t hitung (-0.939) lebih kecil dari t tabel (1.670), yang berarti Ho diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang langsung dan signifikan antara Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y).

b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t untuk X2 diperoleh t hitung = 6,657 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,10 dan df (n-2) yakni 61 didapat t tabel sebesar 1,670. Berdasarkan data diatas didapatkan hasil bahwa t hitung (6,657) lebih besar dari t tabel (1.670), yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang langsung dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Uji F

Dalam penelitian ini disertakan pengujian secara bersama-sama (uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat Kinerja (Y). Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel F dengan tingkat signifikansi 0,10 dengan df 1 (k-1) = 3-1 = 2, dan df 2 (n-k) = 63-3 = 60 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel). Didapatkan nilai F table = 2,39. Dalam penelitian ini didapatkan uji F seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	908.615	2	454.307	36.424	.000 ^b
Residual	748.370	60	12.473		
Total	1656.984	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Nilai F hitung = 36,424

Nilai F Tabel = 2,39

Karena nilai F hitung (36,424) >. F tabel (2,39) dan nilai signifikansi dibawah 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja (Y) secara langsung dan signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut pada tabel 4.14 merupakan hasil persamaan koefisien determinasi:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.548	.533	3.532

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R_2 sebesar 0,533 yang mempunyai arti bahwa variasi Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen yaitu Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 53,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Kesimpulan Rekomendasi Dan Saran

Simpulan

Penelitian ini menghasikan kesimpulan sebagai berikut :

- Tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan. Para PNS di BNPP telah menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi walaupun pada berbagai tingkat variasi motivasi dan persepsi kinerja;
- Terdapat pengaruh langsung dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan dengan pengaruh signifikan sebesar 82,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka

semakin baik performa kinerja para PNS di BNPP;

- c. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan dengan pengaruh signifikan sebesar 54,8%;

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan. Karena itu disamping mempertahankan tingkat disiplin yang dinilai sudah memiliki kriteria yang baik, perlu kiranya diterapkan peningkatan motivasi yang konsisten dalam rangka meningkatkan kinerja para PNS dan organisasi BNPP secara keseluruhan. Peningkatan motivasi dapat berupa

- a. Penerapan sistem penghargaan bagi pegawai yang berprestasi;
- b. Pembinaan karier sebagai dorongan pegawai untuk maju;
- c. Pemberian fasilitas penunjang kerja yang memadai; dan
- d. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur melalui pendidikan, pelatihan, maupun bimbingan-bimbingan teknis sebagai cara memenuhi kebutuhan pegawai untuk menguasai sesuatu pengetahuan dan keterampilan baru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, peneliti mengajukan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun saran-saran yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

Saran Teoritis

Perlu penelitian lebih lanjut mengenai variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja PNS di BNPP di luar variabel disiplin dan motivasi, misalnya variabel kepemimpinan, suasana kerja, fasilitas kerja, dan kewenangan;

Saran Praktis

- a. Kepada Pemerintah

Perlu kajian mengenai sinergitas dan pembagian kewenangan yang lebih jelas antara Badan Nasional Pengelola Perbatasan dengan Kementerian dan Lembaga Non-kementerian termasuk Pemerintah Provinsi terkait dalam mengelola wilayah perbatasan. Hal ini dimaksudkan agar tidak terdapat tumpang tindih (overlap) kewenangan dan miskomunikasi dalam pelaksanaan urusan pengelolaan wilayah perbatasan antara BNPP dan Kementerian/Lembaga/Daerah terkait. Sinergitas dan pemberian kewenangan yang lebih jelas diharapkan akan menghasilkan motivasi kerja yang baik dan target kinerja yang lebih terukur bagi para Pegawai Negeri Sipil di BNPP.

- b. Kepada Peneliti Lain

1. Validitas isi dalam penelitian ini cenderung bersifat subjektif berdasarkan keterbatasan logika yang dimiliki peneliti. Karena itu bagi penelitian-penelitian selanjutnya, peneliti memberikan saran untuk lebih cermat dan hati-hati dalam menyusun daftar item-item pernyataan dalam kuesioner yang representatif dari variabel-variabel yang diteliti agar dapat menggambarkan dan mewakili suatu variabel secara utuh.

2. Sebagai sebuah penelitian survei yang menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, penelitian ini memiliki beberapa kelemahan. Salah satu kelemahan kuesioner adalah responden menunjukkan balasan secara asal-asalan (Sukardi, 2012). terdapat kemungkinan bahwa responden tidak jujur atau tidak yakin dalam menjawab item-item pertanyaan pada kuesioner. Dalam penelitian ini, hal tersebut terutama sangat mungkin terjadi pada butir-butir pertanyaan yang menyangkut pengukuran variabel kinerja. Sebagaimana diketahui, Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai (Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011), sementara kuesioner yang dilakukan pada penelitian ini menyebabkan responden mengukur kinerja dirinya sendiri. Untuk meminimalisasi terjadinya bias, peneliti memberikan saran kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk lebih cermat dalam menentukan objek dan subjek penelitian yang tepat;

c. Kepada Masyarakat

Selaku pengguna sekaligus penerima manfaat dari keberadaan Pemerintah, masyarakat diharapkan turut serta melaksanakan hak dan kewajibannya berpartisipasi, mendukung, sekaligus mengawasi jalannya kinerja sebuah institusi Pemerintahan. Tidak terkecuali institusi Badan Nasional Pengelola Perbatasan.

Daftar Pustaka

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar N. (2006). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Kuncoro, Mudrajat. (2007). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara P. Anwar. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Santoso, Singgih. (2016). *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Siagian, P. Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto, Bedjo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan*

Implementasi dalam Organisasi.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*
Bandung: Alfabeta

Sukardi. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas.*
Yogyakarta: Bumi Aksara

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia.*
Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Group

Dokumen dan Peraturan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2008 tentang Wilayah Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 tentang Badan Nasional Pengelola Perbatasan

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025

Peraturan Kepala BNPP Nomor 1 tahun 2015 tentang Rencana Induk Badan Nasional Pengelola Perbatasan 2015-2019