Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PENGARUH PEMAHAMAN MOTIVASI DAN TINGKAT DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA PADA KANTOR KECAMATAN RUMPIN KABUPATEN BOGOR

Putri Maulidia[1], Priehadi Dhasa Eka[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
putrimaulidia305@gmail.com, dosen01577@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Motivation Understanding, Discipline Level, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.37

Abstract

This research aims to determine the effect of motivation understanding and work discipline level on employee performance at Rumpin Sub-District Office, Bogor Regency. The research method used is a quantitative approach with a survey technique through questionnaires distributed to the for entire population of 66 employees. The for results of simple regression analysis show that motivation understanding has a positive and significant effect on performance with the regression equation Y = 27.691 + 0.255 X1, t value of 8.292 > t table 1.669, and significance value of 0.000 < 0.01. Meanwhile, work discipline also has a positive and significant effect on performance with the regression equation Y = 15.936 + 0.546 X2, t value of 4.472 > t table 1.669, and significance value of 0.000 < 0.01. The multiple regression analysis shows that motivation understanding and work discipline simultaneously have a significant effect on performance with the regression equation Y = 14.776 + 0.075 X1 + 0.519 X2, F value of 14.936 > F table 3.140, and significance value of 0.000 < 0.05. Thus, it can be concluded that motivation understanding and work discipline have positive and significant effects both partially and simultaneously on the performance of employees at Rumpin Sub-District Office, Bogor Regency.

I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi dapat mencapai tujuannya karena adanya perananan dari suatu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan memiliki pernanan yang nyata di dalam suatu organisasi. Pernyataan ini didukung bahwa untuk menentukan tujuan dalam suatu organisasi peranan manajemen sumber daya manusia sangat

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

berpengaruh, yaitu dengan cara mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat instansi telah berada dijalur yang benar. Oleh karena itu, sumber daya manusia mempengaruhi perkembangan dan keberhasilan organisasi.

Dalam penulisan ini yang menjadi objek penelitian ialah Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor merupakan Kantor Pemerintahan Daerah di wilayah Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor, yang bertugas sebagai pelayanan terhadap masyarakat di wilayahnya. untuk memenuhi kewajibannya sebagai aparatur pemerintah yang memberikan kualitas dan pelayanan yang baik kepada setiap masyarakatnya. Untuk itu para pegawai dituntut mempunyai pemahaman motivasi dan tingkat disiplin kerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Beberapa bulan yang lalu, pada Kantor Kecamatan Rumpin, Bogor melakukan rehabilitasi atau pembangunan ulang pada gedung kantor guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Namun, meskipun telah dilakukan pembaruan fisik terhadap gedung, muncul pertanyaan apakah perubahan tersebut benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai. Sebelum rehabilitasi dilakukan, terlihat beberapa pegawai kurang menunjukkan semangat kerja yang optimal. Hal ini tercermin dari perilaku menunda-nunda pelayanan kepada masyarakat, padahal bukan di luar jam kerja atau waktu istirahat. Kondisi tersebut bukan semata disebabkan oleh fasilitas fisik, melainkan kepada rendahnya motivasi kerja dan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kurangnya dorongan internal yaitu (motivasi) untuk memberikan pelayanan yang maksimal serta lemahnya pengawasan terhadap perilaku kerja membuat sebagian pegawai tidak menunjukkan komitmen kerja yang tinggi. Akibatnya, kinerja menjadi kurang optimal dan pelayanan terganggu.

Menurut Sutrisno (2016: 99), “kinerja merupakan ukuran efisiensi produktif dalam pencapaian target, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”. Penulis melakukan observasi mengenai fenomena pencapaian kinerja yang terjadi pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor, dan ditemukan bahwa pencapaian kinerja pegawai belum mencapai titik yang optimal. Berdasarkan hasil pengamatan dan pengumpulan data, diperoleh bahwa penilaian kinerja 10 pegawai pada bidang pelayanan masyarakat (Gambaran Awal), berdasarkan indikator *Key Performance Indicators* (KPI) masih dapat menunjukkan variasi yang cukup signifikan, dan sebagian besar belum memenuhi standar yang ditetapkan.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1. 1
Data Kinerja Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor Periode 2024

No	Nilai SKP	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Tanggung Jawab	Pelaksanaan Tugas	Inisiatif	Jumlah
1	97.3	91.1	76,2	96.1	75,5	92.4	376.9
2	94.6	97.3	73,8	95.4	80,1	95.3	382.6
3	87.5	91.2	82.4	96.2	83.1	94.7	535.1
4	83.5	92.6	81.6	91.6	86.7	95.7	531.7
5	93.7	96.5	78,2	92.3	95,2	96.4	378.9
6	93.3	93.3	75,7	94.5	73,3	97.1	378.2
7	83.6	93.7	87.2	96.3	83.1	97.7	541.6
8	96.1	96.6	79,2	93.2	85,2	91.4	377.3
9	82.7	91.2	82.3	97.1	84.4	94.1	531.8
10	95.2	92.7	95,1	92.6	90,0	92.2	372.7

Sumber: Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor

Berdasarkan Tabel 1.1 yang menampilkan data kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor periode 2024, terlihat bahwa terdapat variasi dalam pencapaian indikator kinerja individu. Beberapa pegawai menunjukkan kinerja sangat baik, seperti pada baris ke-3 dan ke-4, yang memiliki skor total di atas 530, mencerminkan konsistensi tinggi dalam aspek tanggung jawab, kualitas kerja, dan inisiatif. Namun, terdapat pula pegawai yang memperoleh skor total relatif rendah, seperti pada baris ke-1 dan ke-2, dengan jumlah nilai masing-masing sebesar 376,9 dan 382,6. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam indikator kuantitas kerja dan pada pelaksanaan tugas, yang nilainya cenderung lebih rendah dibanding indikator lainnya. Nilai kuantitas kerja di bawah 80 dan pelaksanaan tugas yang berada di kisaran 75 hingga 80 menunjukkan perlunya pembinaan atau strategi peningkatan efisiensi kerja. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan dalam melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan pelatihan, serta memotivasi pegawai agar seluruh indikator kinerja dapat ditingkatkan secara merata di masa mendatang.

Salah satu cara bagi seorang pegawai untuknya dapat memberikan kinerja yang maksimal adalah melalui tingkat motivasi kerja yang baik. Motivasi memiliki peranan penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, tekun, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo (2020:48), jika "motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri".

Motivasi kerja menjadi unsur kunci dalam menentukan keberhasilan individu maupun organisasi. Ketika motivasi seorang pegawai tinggi, maka kecenderungan untuk bekerja dengan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

penuh semangat, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menunjukkan inisiatif lebih besar. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapatnya menyebabkan munculnya sikap acuh, tidak disiplin, dan menurunnya kualitas pelayanan. penulis telah melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner penilaian pemahaman motivasi kepada sebanyak 30 orang pegawai. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator pada variabel motivasi kerja:

Tabel 1. 2
Data Pemahaman Motivasi Kantor Kecamatan Rumpin

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total
Kebutuhan Fisiologis						
1	Situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan serta sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai.	12	40,0	18	60,00	100%
2	Instansinya menyediakan makan siang dan menyediakan minum, perusahaan juga menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat.	17	56,7	13	43,3	100%
Kebutuhan Rasa Aman						
1	Adanya perhatian Instansinya terhadap jaminan sosial pegawai (yang berupanya jaminan keserhatan).	14	46,7	16	53,3	100%
2	Instansinya memberikan suatu jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja dan instansinya dapat memberikan wadah bagi seluruhnya pegawai untuk menganggapi keluhan pegawai.	15	50,0	15	50,0	100%
Kebutuhan Sosial						
1	Adanya hubungan yang baik dalam soal interpesonal kerja Bapak / Ibu dengan bawahan.	13	43,3	17	56,7	100%
2	Adanya hubungan yang baik dalam soal interpesonal kerja dengan rekan kerja.	15	50,0	15	50,0	100%
Kebutuhan Penghargaan						
1	Adanya penawaran terkait dengan soal promosi jabatan yang telah diberikan.	12	40,0	18	60,0	100%
2	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan Instansinya kepada pegawai.	16	53,3	14	46,7	100%
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
1	Saya merasakan senang bila pengabdian saya selama bekerja di kantor ini di akui oleh atasan.	14	46,7	16	53,3	100%
2	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik.	15	50,0	15	50,0	100%

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Rata - Rata	**14,3**	**47,67**	**15,7**	**52,33**	**100%**

Sumber: Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor

Berdasarkan data Tabel 1.2 mengenai motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Rumpin, terlihat bahwa beberapa aspek kebutuhan dasar belum sepenuhnya terpenuhi. Salah satu yang paling menonjol adalah lingkungan kerja yang nyaman dan sarana pendukung yang memadai, di mana hanya 40% pegawai yang menyatakan setuju, sementara 60% merasa belum terpenuhi. Selain itu, pada aspek kebutuhan rasa aman, hanya 46,7% pegawai yang menyatakan adanya perhatian terhadap jaminan sosial, dan 50% saja yang menyatakan jaminan keamanan kerja, menunjukkan separuh dari pegawai merasa belum aman secara pekerjaan atau perlindungan.

Dalam aspek penghargaan, hanya 40% pegawai yang merasa adanya penawaran promosi jabatan, serta 53,3% yang menyatakan pernah menerima bentuk penghargaan, yang berarti masih ada hampir separuh pegawai yang merasa kontribusinya belum cukup diakui. Secara keseluruhan, diduga kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, khususnya melalui proses perbaikan lingkungan kerja, peningkatan sistem perlindungan pegawai, dan pemberian penghargaan atau pengakuan atas kinerja yang telah diberikan.

Pemahaman motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Ketika kebutuhan dasar seperti kenyamanan kerja, rasa aman, penghargaan, dan pada pengakuan terpenuhi, maka pegawai akan merasa dihargai dan terdorong memberikan kontribusi terbaik. Sebaliknya, jika kebutuhan tersebut diabaikan, maka semangat kerja menurun, yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk meningkatkan suatu motivasi pegawai melalui perbaikan fasilitas, sistem penghargaan, perhatian kesejahteraan, serta pemberian ruang aktualisasi diri.

Selain itu, kondisi rendahnya kinerja pada pegawai ini juga dapat disebabkan oleh tingkat disiplin kerja yang belum optimal, dimana kurangnya kedisiplinan dapat memengaruhi suasana kerja, rasa tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya semangat dan pemahaman motivasi kerja secara keseluruhan melalui observasi yang dilakukan oleh peneliti.

Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan normanorma sosial yang berlaku. Dengan demikian,

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis, tingkat disiplin pegawai di Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor masih banyak yang tidak terpenuhi karena tugas dantanggung jawabnya belum sepenuhnya tercapai dapat di tunjukan oleh data absensi pegawai Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Data Absensi Karyawan Kantor Kecamatan Rumpin

Tahun	Kriteria Jumlah Pegawai			
	Terlambat	Izin	Tanpa Izin	Pulang Awal
2018	20	21	24	26
2019	21	30	30	31
2020	23	32	34	36
2021	27	25	31	32
2022	28	23	32	32

Sumber: Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai data absensi karyawan Kantor Kecamatan Rumpin dari tahun 2018 hingga 2022, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai dalam berbagai kategori cukup tinggi dan cenderung fluktuatif. Rata-rata persentase pegawai yang datang terlambat mencapai 24 karyawan, sedangkan yang tanpa izin bahkan lebih tinggi, yaitu 26 karyawan. Selain itu, jumlah pegawai yang pulang lebih awal juga signifikan, dengan rata-rata 30 karyawan. Menyebabkan rata-rata tingkat pada kehadiran efektif, jauh di bawah target kehadiran yang diharapkan, dengan hasil rata-rata masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena alasan terlampir.

Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor menyadari bahwa pemberian motivasi dan disiplin kerja yang baik terhadap pegawai akan berdampak langsung terhadap soal kelangsungan hidup instansi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1. 4
Data *Key Performace Indicator* (KPI)
Pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor

No	Indikator Kinerja Utama (KPI)	Kategori KPI	Deskripsi	Realisasi	Target
1	Pengarahan	Awalan Sebelum Memulai Kerja	Motivasi Kerja Menginput Data Hadir Sebelum Kerja	78%	100%
2	Pelayanan Administrasi	Waktu Penyelesaian Dokumentasi Administrasi	Mengukur Rata^2 Waktu Dubutuhkan Menyelesaikan Dokumen KTP, KK, Dan Akta.	89%	100%
3	Keterbukaan Informasi	Ketersediaan Informasi Publik	Mengukur Persentase Informasi Publik Di Website / *Platform* Resmi.	90%	100%
4	Partisipasi Masyarakat	Jumlah Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat	Mengukur Jumlah Kegiatan Pada Masyarakat dalam Pembangunan, Pelatihan	83%	100%
5	Insfrastruktur Publik	Ketersediaan Fasiltas Umum	Mengukur Persentase Fasilitas Publik Berfungsi Baik Seperti Jalan, Kantor, Dan Pasar	93%	100%
6	Kinerja Aparatur	Kehadiran Pegawai Kecamatan	Mengukur Tingkat Kehadiran Pegawai Kecamatan Selama Jam Kerja.	82%	100%

Sumber: Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor

Diduga jika fenomena terus untuk dibiarkan, maka akan berdampak serius terhadap penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tingginya tingkat keterlambatan, ketidakhadiran tanpa adanya izin, dan pulang lebih awal menunjukkan lemahnya kedisiplinan dan kurangnya kontrol manajerial terhadap waktu kerja. Akibatnya, beban pada kerja menjadi tidak merata, efektivitas pelayanan publik menurun, dan target pekerjaan sulit tercapai.

Dengan memperhatikan berbagai kondisi yang telah dipaparkan, seperti rendahnya tingkat motivasi pegawai yang terlihat dari belum terpenuhinya kebutuhan dasar, rasa aman, aktualisasi diri, serta tingginya angka ketidakhadiran dan keterlambatan kerja sebagaimana tergambar dalam data absensi, maka jelas bahwa kinerja tenaga kerja di Kantor Kecamatan Rumpin diduga belum optimal.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yaitu metode yang mempelajari populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen terstandar, serta dianalisis secara statistik. Studi ini bertujuan menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Kantor Kecamatan Rumpin,

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Kabupaten Bogor, yang berjumlah 66 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Penggunaan sampel jenuh memungkinkan cakupan data yang menyeluruh, meminimalkan bias seleksi, serta meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Teknik ini juga memudahkan analisis karena tidak memerlukan perhitungan sampel secara statistik, serta memberikan gambaran utuh mengenai fenomena yang diteliti. Data dikumpulkan melalui berbagai metode, meliputi data primer (observasi dan kuesioner) serta data sekunder.

Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert dengan pengukuran interval untuk memperoleh persepsi responden secara terukur. Analisis data dilakukan melalui pendekatan deskriptif dan kuantitatif, yang mencakup uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis hubungan dan pengaruh variabel. Teknik analisis meliputi uji koefisien korelasi, regresi sederhana, regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui desain penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh temuan empiris yang akurat dan representatif mengenai hubungan antara lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rumpin.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Jumlah Sampel	Skor	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS				
Kebutuhan Fisiologis		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**				
1	Saya merasakan pekerjaan saya saat ini sudah cukup memberikan kesejahteraan meskipun gaji lebih rendah.	8	8	19	22	9	214	66	3,24	KB
2	Saya tidak keberatan bekerja & lembur secaranya terus-menerus meskipun tanpa tambahan kompensasi.	18	17	20	7	4	160	66	2,42	TB
Kebutuhan Rasa Aman										
3	Saya merasakan aman dengan pekerjaan saya, meskipun sering ada ancaman PHK mendadak.	14	17	25	7	3	166	66	2,52	KB
4	Saya tidak masalah kebijakan instansinya	18	15	19	11	3	164	66	2,48	TB

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

	berubah-ubah tanpa ada pemberitahuan sebelumnya.									
Kebutuhan Sosial										
5	Saya merasa cukup dihargai meskipun jarang dilibatkan dalam tim atau diskusi.	6	15	24	14	7	199	66	3,02	KB
6	Saya tidaknya membutuhkan hubungan sosial yang baik pada tempat kerja, yang penting pekerjaan selesai.	16	12	17	13	8	183	66	2,77	KB
Kebutuhan Penghargaan										
7	Saya tetap termotivasi bekerja meskipun hasil kerja saya jarang diakui oleh atasan.	10	13	19	15	9	198	66	3,00	KB
8	Saya tidak akan bermasalah jika kinerja tidak dihargai selama mendapatkan gaji.	12	11	17	22	4	193	66	2,92	KB
Kebutuhan Aktualisasi Diri										
9	Saya merasa pekerjaan saya sudah cukup menantang, meskipun tidak ada peluang untuk berkembang.	10	12	26	15	3	187	66	2,83	KB
10	Saya tidak keberatan tidak mendapatkan kesempatan meningkatkan keterampilan saya di tempat kerja.	14	13	23	12	4	177	66	2,68	KB
TOTAL		126	133	209	138	54	1841	660	2,79	KB
TOTAL PERSENTASE		19,09	20,15	31,67	20,91	8,18	100%			

Berdasarkan Tabel diatas, rata-rata skor variabel pemahaman motivasi (X1) adalah 2,78. Nilai ini berada dalam rentang interval 2,60 - 3,39 yang menunjukkan kategori “kurang baik”. Hal ini mengindikasikan kondisi pemahaman motivasi(X1) di Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor dikategorikan kurang baik.

No	**Pernyataan**	**Jawaban**					**Total**	**Jumlah Sampel**	**Skor**	**Kriteria**
		STS	**TS**	**KS**	**S**	**SS**				
Kemampuan		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**				
1	Saya memahami dengan jelas tujuan dan tanggung jawab pekerjaan saya, sehingga tidak perlu sering meminta arahan atasan.	4	8	20	24	10	226	66	3,42	B
2	Jika pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu, itu	2	10	23	23	8	223	66	3,38	KB

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Jumlah Sampel	Skor	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS				
	bukan karena tidak memahami tugas saya.									
Tingkat Kewaspadaan Pegawai										
3	Saya selalu fokus pada suatu pekerjaan, meskipun ada gangguan di sekitar.	2	8	15	32	9	236	66	3,58	B
4	Jika saya kehilangannya konsentrasi saat bekerja, biasanya itu bukan karena saya.	5	11	20	21	9	216	66	3,27	KB
Ketaatan Standar Kerja										
5	Saya percaya bahwa standar kerja yang ditetapkan instansinya selalu bisa diikuti tanpa pengecualian.	1	10	23	19	13	231	66	3,50	B
6	Jika ada satu cara yang lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, saya tidaknya selalu mengikuti prosedur yang standar.	5	7	26	22	6	215	66	3,26	KB
Ketaatan Peraturan Kerja										
7	Saya tidak pernah melanggar peraturan instansinya, bahkan situasi darurat.	4	9	19	20	14	229	66	3,47	B
8	Jika suatu aturan menghambat efisiensi kerja, saya mungkin akan mencari cara lain untuk menyelesaikan tugas.	4	5	17	28	12	237	66	3,59	B
Etika Kerja										
9	Saya tidak pernah melakukan sesuatu yang bertentangan kebijakan instansinya, bahkan demi kepentingan tim.	4	9	19	18	16	231	66	3,50	B
10	Saya memahami pentingnya kebijakan instansinya dan berusaha mengikutinya meskipun tidak selalu mudah.	2	10	19	17	18	237	66	3,59	B
TOTAL		33	87	201	224	115	2281	660	3,46	B
TOTAL PERSENTASE		5,00	13,18	30,45	33,94	17,42	100%			

Berdasarkan Tabel diatas, rata-rata skor variabel tingkat disiplin (X2) adalah 3,46. Nilai ini berada dalam rentang interval 3,40 - 4,19 yang menunjukkan kategori “baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa suatu kondisi tingkat disiplin (X2) pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor dikategorikan baik.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Jumlah Sampel	Skor	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS				
Kualitas Kerja		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**				
1	Saya dapatnya menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan, sehingga tidak lagi-lagi perlu diperiksa ulang.	6	8	29	12	11	212	66	3,21	KB
2	Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan, itu biasanya bukan karena saya.	3	11	29	11	12	216	66	3,27	KB
Kuantitas Kerja										
3	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam sehari tanpa merasa terburu-buru.	2	7	18	28	11	237	66	3,59	B
4	Jika saya tidak menyelesaikan semua tugas dalam sehari, itu karena tugasnya terlalu banyak, bukan saya lambat.	2	6	24	24	10	232	66	3,52	B
Pelaksanaan Tugas										
5	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, bahkan jika ada cara yang lebih cepat.	1	4	24	26	11	240	66	3,64	B
6	Dalam beberapa situasi, menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri daripada mengikuti prosedur yang ada.	4	6	22	24	10	228	66	3,45	B
Tanggung Jawab										
7	Saya tidak pernah menghindari tanggung jawab, bahkan jika pada kesalahan terjadi bukan karena saya.	5	7	15	28	11	231	66	3,50	B
8	Jika terjadi masalah dalam pekerjaan, saya akan saja menunggu arahan atasan sebelum mengambil tindakan.	5	5	18	23	15	236	66	3,58	B
Inisiatif										
9	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugasnya tambahan tanpa harus diminta.	4	6	20	27	9	229	66	3,47	B
10	Jika tidak ada instruksi yang jelas, saya lebih memilih untuk menunggu arahan daripada bertindak sendiri.	4	5	19	25	13	236	66	3,58	B

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Jumlah Sampel	Skor	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS				
TOTAL		36	65	218	228	113	2297	660	3,48	B
TOTAL PERSENTASE		3,3	6,8	20,4	45,4	24,1	100%			

Berdasarkan Tabel diatas, rata-rata skor variabel kinerja (Y) adalah 3,48. Nilai rentang 3,40 - 4,19 kategori “baik”. Hal ini mengindikasikan kondisi tingkat kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor dikategorikan baik

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemahaman motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. Analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan Y = 27,691 + 0,255 X1, dengan koefisien regresi 0,255. Artinya, setiap peningkatan 1 unit pemahaman motivasi berkontribusi pada kenaikan kinerja sebesar 0,255 poin. Nilai t hitung 2,222 lebih besar dari t tabel 1,669 pada taraf signifikansi 0,01 (df = 64), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,01, sehingga hubungan tersebut dinyatakan signifikan.

Variabel tingkat disiplin kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil regresi sederhana memberikan persamaan Y = 15,936 + 0,546 X2, dengan koefisien 0,546. Ini berarti setiap peningkatan 1 unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,546 poin. Nilai t hitung 5,440 > t tabel 1,669 pada taraf signifikansi 0,01 (df = 64), dengan signifikansi 0,000 < 0,01, menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Secara simultan, pemahaman motivasi (X1) dan tingkat disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi berganda menghasilkan persamaan Y = 14,776 + 0,075 X1 + 0,519 X2. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi sebesar 1 unit akan menambah kinerja 0,075 poin, sedangkan peningkatan disiplin 1 unit akan menambah kinerja 0,519 poin. Nilai F hitung 14,936 > F tabel 3,140 pada taraf signifikansi 0,05, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga kedua variabel secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rumpin.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 267-279
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Albert Kurniawan. (2018). Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Amirullah. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arikunto, Suharsimi. (2017). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Daft, Richard L. (2018). Management. Jakarta: Salemba Empat.

Djiwandono, M. Soenardi. (2018). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Grasindo.

Elbandiansyah. (2019). Manajemen Keuangan. Palembang: Noer Fikri Offset.

Farida. (2016). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ferdinand, Augusty. (2016). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: BP UNDIP.

George. (2018). dalam Djiwandono, M. Soenardi. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Grasindo.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ganyang, Lucky. (2018). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Kencana.

Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.