JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 5, Mei 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA LHOKSEUMAWE

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND EMPLOYEE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE LAND OFFICE OF LHOKSEUMAWE CITY

Sanni Annisa[1*], Ibrahim Qamarius[2], Khairawati[3], Sullaida[4]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh
Email : sanni.210410246@mhs.unimal.ac.id [1], ibrahimq@unimal.ac.id [2], khairawati@unimal.ac.id [3], sullaida@unimal.ac.id [4]

Article Info

Article history :
Received : 19-05-2025
Revised : 21-05-2025
Accepted : 23-05-2025
Pulished : 25-05-2025

Abstract

Employee performance is one of the key indicators in determining organizational success, particularly in public service institutions such as the Land Office. This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and employee development on employee performance at the Land Office of Lhokseumawe City. The research uses a quantitative approach with a saturated sampling method involving 42 employees as respondents. The data analysis technique applied is multiple linear regression and partial t-test. The results of the study show that the variables of work discipline and employee development have a positive and significant effect on employee performance, while the work motivation variable has a negative and significant effect. These findings indicate that improvements in employee performance are more influenced by discipline and development opportunities, whereas an ineffective motivation system may reduce work enthusiasm. This research provides important managerial implications, especially in strengthening disciplinary systems and improving employee motivation programs and training.

Keywords* : *Work discipline, work motivation, employee development

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam instansi pelayanan publik seperti Kantor Pertanahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode sampling jenuh terhadap 42 pegawai sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji t parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja justru berpengaruh negatif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kesempatan pengembangan, sementara sistem motivasi yang tidak tepat dapat menurunkan semangat kerja. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi kebijakan manajerial, khususnya dalam penguatan sistem disiplin dan perbaikan program motivasi serta pelatihan pegawai.

Kata Kunci : Disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, sehingga organisasi mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Robbins, 2018: 112). Dalam konteks instansi pemerintah seperti Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe, kinerja pegawai sangat menentukan kelancaran proses administrasi pertanahan yang menjadi tugas utama instansi tersebut.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang diyakini berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku (Mangkunegara, 2017: 89). Selain itu, motivasi kerja juga menjadi pendorong utama dalam meningkatkan semangat dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya (Hasibuan, 2016: 76). Motivasi yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang lebih optimal karena pegawai merasa dihargai dan terpacu untuk berkontribusi lebih baik.

Pengembangan pegawai melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi serta kualitas kinerja. Dengan pengembangan yang tepat, pegawai dapat mengikuti perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Sutrisno, 2019: 45). Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kendala yang mempengaruhi ketiga faktor tersebut sehingga berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data primer, yang didukung oleh alat tulis dan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk keperluan analisis data. Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe, Provinsi Aceh, mengingat instansi tersebut merupakan unit pelayanan publik yang strategis serta memiliki jumlah pegawai tetap yang memadai untuk dijadikan objek penelitian. Pemilihan lokasi ini juga dilatarbelakangi oleh adanya indikasi kinerja pegawai yang belum optimal, sehingga diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor internal organisasi seperti kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan pegawai.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe, yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda guna menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilengkapi dengan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur kualitas instrumen, serta uji t parsial untuk menilai signifikansi masing-masing variabel secara individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi bermilai positif sebesar 0.263 dengan nilai T_{hitung} sebesar 2.829 < T_{tabel} sebesar 2.024 dan nilai signifikannya sebesar 0.007 < 0.05. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rahmawati (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bantul. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pelatihan teknis dan peningkatan disiplin kerja dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi bernilai negative sebesar -0.145 dengan nilai T_{hitung} sebesar -2.107 < T_{tabel} sebesar 2.204 dan nilai signifikan sebesar 0.042 < 0.05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, justru dapat berdampak buruk terhadap kinerja mereka. Penelitian terdahulu juga menunjukkan temuan serupa. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2020) menemukan bahwa adanya ketidaksesuaian antara motivasi individu dan tujuan organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif. Pegawai yang terlalu terfokus pada pencapaian pribadi dan tidak mempertimbangkan kepentingan organisasi bisa saja mengabaikan prosedur atau kualitas kerja yang seharusnya mereka berikan.

3. Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.349 dengan nilai T_{hitung} sebesar 2.957 > T_{tabel} sebesar 2.024 dan nilai signifikan sebesar 0.005 < 0.05. Pengembangan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa organisasi perlu memberikan peluang pengembangan yang lebih baik bagi pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari (2021), yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bogor. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki peran lebih besar dalam meningkatkan kinerja, namun pengembangan pegawai juga berkontribusi secara signifikan dalam peningkatan produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, motivasi kerja justru menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa bentuk motivasi yang ada saat ini belum tepat sasaran dalam mendorong peningkatan kinerja. Sementara itu, pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan mampu mendorong

produktivitas pegawai. Temuan ini menjawab tujuan penelitian dan mendukung sebagian hipotesis yang diajukan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih dalam jenis motivasi kerja yang sesuai dengan karakteristik pegawai serta mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Malikussaleh, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, atas segala dukungan dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian ini. Penghargaan juga disampaikan kepada Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe yang telah memberikan izin dan data yang dibutuhkan untuk kelancaran penelitian. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *5*(1), 45–54. https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295

Antika, N. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono menimbulkan seman*. *12*(2), 99–108.

Azmy, S. E. A. (2018). Program Pengembangan Pegawai untuk Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Kompetitif. *Journal of Management and Leadership*, 1–10. http://jurnal.tau.ac.id/index.php/jml/article/view/22

Dwi Poetra, R. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, *1*(69), 5–24.

Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *4*(2), 511–537.

Firsani, S. S. (2015). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako. *E-Jurnal Katalogis*, *3*(12), 103–113.

Fitriani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Juanda). *Journal GEEJ*, *7*(2), 9–28.

Gunadi, S. (2015). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Garuda Indonesia (Persero)Tbk. Kantor Cabang Medan.

Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, *3*(6), 657–666. https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670

Hasibuan. (2006). *Tujuan Pemberian Motivasi*. 7–29.

Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *10*(1), 210. https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118

Intan Nur Hovifa, R. dan P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta*. *1*(3), 88–100. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.467

Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(1), 1977–1987. https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050

Kadarisman, Dr. M. (2014). Pengertian dan Ruang Lingkup Pengembangan Pegawai. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 1–43.

Kasendra, D. R. T., Taroreh, R., & Lucky, D. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Berkala Ilmiah Efisiensi, 16 (2)*(02), 196–206.

Kusummanningsih, E., Sutanto, A., Adhila, F., Universitas,), & Dahlan, A. (2021). *ST National Colloquium On Business Management (Ncbm) Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Ekonomi*.

Luthfiannisa, I. (2022). Pengaruh Disiplin kerja, kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada Karyawan Produksi PT. Sayuran Siap Saji, Megamendung, Bogor). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.

Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, *2*(1), 39–51. https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, *5*(2), 1119–1130. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652

Ningsih, S. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, *4*(1), 459–471.

Pandipa, Abd. K. Hs. (2018). *PENTINGNYA DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN POSO*.

Paramita, L. F. (2017). Analisis faktor-faktor disiplin kerja pada pegawai kantor pertanahan kota medan. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan*, 40.

Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (Kjskb) Ihsan Pakaya Sampit. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(2), 57–62. https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/626

Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *1*(4), 374–384.

Riski Kurniawan, Rahayu Setianingsih, I. A. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pt. bas aek sigala-gala provinsi sumatera utara*. *3*(2), 1193–1210.

Sarnah, Suardi, A., & Jasman, J. (2022). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Hadji Kalla Toyota Palopo. *Universitas Muhammadiah Palopo*.

Siagian, M. V. S. E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, *5*(2), 66–74. https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i2.2703

Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, *7*(4), 4630–4638.

Sm, C., & Haryati, R. A. (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*. *1*.

Supardi. (2019). Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Ecobuss*, *7*(2), 70–77. https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/article/view/516

Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan Ardiansyah. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_sistem_pembetungan_terpusat_strategi_melestari

Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237

Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, *10*(4), 1417–1435. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967