

## Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jombang Dimasa Pandemi

Yasak Yahdillah, Edy Swasono

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email: [yasak.mohammad@gmail.com](mailto:yasak.mohammad@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to analyze whether simultaneously, there is an influence of Quality of human resources, Work discipline, Work motivation on the performance of the Jombang sub-district office employees during the pandemic era. This study used is quantitative approach by using survey method. The respondents are 30 employee The data analysis method used is Multiple Linear Regression. The results revealed that (1) Simultanrusly, Quality of human resource, discipline, and motivation have a positive and significant effect on employee performance in Jombang sub-district, (2) Partially, Quality of human resource has a positive and significant effect on employee performance in Jombang sub-district, (3) Discipline has a positive and significant effect on employee performance in Jombang sub-district, and (4) Motivation has a positive and significant effect on employee performance in Jombang sub-district . It is recommended that the head of Jombang sub-district office should the maintain their performance and its influence factors.*

*Keywords: quality of human resources, work discipline, work motivation Employee Performance*

### Latar Belakang Teoritis

Undang-undang (UU) No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bahwa efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antara Pemerintah Pusat dengan daerah dan antardaerah, potensi dan keanekaragaman daerah, serta peluang dan tantangan persaingan global dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluasluasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pemerintah kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat di kecamatan,

hal ini yang kemudian menjadikan Camat sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan serta sebagian urusan otonomi yang dilimpahkan oleh Bupati/ Walikota untuk dilaksanakan dalam wilayah kecamatan. Namun, tugas tersebut tidak dengan serta merta memposisikan Camat sebagai kepala wilayah seperti pada waktu lalu.

Pentingnya kinerja pegawai dalam Instansi pemerintahan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi Instansi yang ingin meningkatkan kemampuan-kemampuan pengetahuan dan pengalaman para pegawainya. Faktor-faktor kinerja itu dipengaruhi oleh baik buruknya Instansi pemerintah dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang ada, seperti keahlian dan pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh pegawai sebagai asset bagi kemajuan Instansi itu sendiri.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai akan meningkat jika terjalin kerjasama diantara semua pihak yang terlibat untuk suksesnya tujuan organisasi atau Lembaga, dalam hal ini Disiplin kerja sangat dibutuhkan dimana adanya pelaksanaan Disiplin kerja maka tercipta satu hubungan timbal balik antara pimpinan dan

para pegawainya. Apabila pelaksanaan Disiplin kerja ke bawah ini dihubungkan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, maka pelaksanaan Disiplin kerja ke bawah ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau Lembaga guna mencapai tujuan yang didalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan pegawai sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan pegawai dapat berinteraksi. Disiplin kerja dimaksud mengatur tingkah laku Pegawai sehingga tingkah laku, perilaku maupun sikap pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat diarahkan ke arah perilaku yang sesuai dengan harapan dan kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan kewajiban pimpinan yang harus dilaksanakan untuk menciptakan kondisi kerja bagi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, walaupun kinerja pegawai seringkali berbeda, sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya

Selain faktor kualitas SDM, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap atasan camat, pegawai tiba dikantor usai makan siang melebihi waktu jam istirahat yang telah ditetapkan. Seharusnya seluruh pegawai didalam suatu instansi haruslah mematuhi apa yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Kemudian pegawai tidak mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan. Masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran misalnya datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disamping itu motivasi juga perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat serta antusias mencapai hasil yang maksimal. Kinerja dapat dinilai dari

motivasi kerja pegawainya. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam sendiri maupun dari luar. Menurut Hartatik (2018) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dalam penelitian ini hipotesis yang dipakai adalah apakah terdapat pengaruh serentak antara kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Jombang, apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya dengan Kinerja pegawai di Kecamatan Jombang, apakah terdapat pengaruh Disiplin dengan Kinerja pegawai di Kecamatan Jombang serta apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dengan Kinerja pegawai di Kecamatan Jombang,. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh serentak antara kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Jombang, untuk melihat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Jombang, untuk melihat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Jombang serta untuk melihat pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Jombang dimasa pandemic.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak populasi yang ada yaitu sejumlah 30 pegawai Kantor Kecamatan Jombang Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder didapatkan dari dokumen yang mendukung penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, dimana digunakan untuk melihat pengaruh antara 2 (dua) buah variabel atau lebih. Data penelitian yang ada nantinya akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Beberapa teknik analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket untuk mengetahui kategori rata-rata skor. Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi tersebut. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) yang lebih dari satu variabel terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Rumus umum dari regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta regresi

b<sub>1</sub> = koefisien regresi kualitas SDM

b<sub>2</sub> = koefisien regresi disiplin

b<sub>3</sub> = koefisien regresi motivasi

X<sub>1</sub> = kualitas SDM

X<sub>2</sub> = Disiplin

X<sub>3</sub> = Motivasi

Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas . Uji T digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh kepemimpinan dan disiplin secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent.

### Hasil Dan Pembahasan

Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa hasil uji validitas menyatakan bahwa semua item pertanyaan valid.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM (X1)

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas SDM (X1)	1	0,883	0,3	Valid
	2	0,834	0,3	Valid
	3	0,728	0,3	Valid
	4	0,873	0,3	Valid
	5	0,837	0,3	Valid
	6	0,801	0,3	Valid

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin (X2)	1	0,774	0,3	Valid
	2	0,866	0,3	Valid
	3	0,701	0,3	Valid
	4	0,848	0,3	Valid
	5	0,882	0,3	Valid
	6	0,882	0,3	Valid
	7	0,872	0,3	Valid
	8	0,797	0,3	Valid
	9	0,881	0,3	Valid
	10	0,847	0,3	Valid
11	0,757	0,3	Valid	
12	0,881	0,3	Valid	

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X3)	1	0,484	0,3	Valid
	2	0,388	0,3	Valid
	3	0,696	0,3	Valid
	4	0,599	0,3	Valid
	5	0,601	0,3	Valid
	6	0,642	0,3	Valid
	7	0,722	0,3	Valid
	8	0,463	0,3	Valid
	9	0,675	0,3	Valid
	10	0,587	0,3	Valid
	11	0,748	0,3	Valid
	12	0,649	0,3	Valid
	13	0,798	0,3	Valid
	14	0,653	0,3	Valid
	15	0,762	0,3	Valid
	16	0,693	0,3	Valid

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,610	0,3	Valid
	2	0,745	0,3	Valid
	3	0,617	0,3	Valid
	4	0,583	0,3	Valid
	5	0,698	0,3	Valid
	6	0,388	0,3	Valid
	7	0,610	0,3	Valid
	8	0,745	0,3	Valid
	9	0,388	0,3	Valid
	10	0,610	0,3	Valid
	11	0,745	0,3	Valid
	12	0,391	0,3	Valid
	13	0,385	0,3	Valid
	14	0,608	0,3	Valid
	15	0,388	0,3	Valid
	16	0,610	0,3	Valid
	17	0,745	0,3	Valid
	18	0,388	0,3	Valid

Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

Tabel 1.5 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas SDM (X1)	0,914	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,859	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,895	Reliabel
Kinerja (Y)		

Perhitungan regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26.

Hasil analisis yang diperoleh terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.6 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient $\beta$	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.305	3.090		.099	.922
Kualitas SDM (X <sub>1</sub> )	.358	.149	.13 <sup>a</sup>	2.400	.024
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	1.173	.082	.863	14.311	.000
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	.120	.057	.118	2.105	.045

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.305 + 0,358 X_1 + 1,173X_2 + 0,120X_3$$

Uji t kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 1.7 Uji t

No	Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
1	Kualitas SDM (X <sub>1</sub> )	0,024	Signifikan
2	Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,000	Signifikan
3	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,045	Signifikan

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) Variabel Kualitas SDM (X<sub>1</sub>) memiliki nilai  $t_{sig} = 0,024 < \alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimasa pandemic. Variabel didiplin kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai  $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai dimasa pandemic dan Variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai  $t_{sig} = 0,045 < \alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimasa pandemic

Tabel 1.8 : Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1832.773	3	611.258	117.78	.000
Residual	134.927	26	5.190		
Total	1967.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>), Kualitas SDM (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan tabel 1.8. dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima atau

diperoleh  $F_{sig} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya manusia, Disiplin Kerja, Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimasa pandemic, sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel kinerja pegawai dimasa pandemic

Tabel 1.9 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Total Variance	Explained Variance
1	.931 <sup>a</sup>	.868	.824	2.105	1.833

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>), Kualitas SDM (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)  
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS Model Summary diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup> sebesar 0,931 artinya kinerja karyawan melalui penelitian ini kinerja pegawai dimasa pandemic dipengaruhi oleh variabel Kualitas Sumber Daya manusia, Disiplin Kerja, Motivasi kerja sebesar 93,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu  $100\% - 93,1\% = 6,9\%$ , yang dipengaruhi faktor lain.

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Dari perhitungan uji t diperoleh Kualitas SDM memiliki nilai  $t_{sig} = 0,024 < \alpha = 0,05$ . hal ini berarti hipotesis yang digunakan terbukti secara signifikan. Hipotesis terbukti sehingga berarti ada pengaruh yang signifikan Kualitas Sumber Daya manusia terhadap kinerja pegawai dimasa pandemic. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang rendah mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia terutama yang berarti pegawai menganggap kurang memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani, memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi, kurang memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, memiliki tingkat pendidikan serta keterampilan yang kurang relevan dengan pekerjaan pegawai, kurang memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing, dan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendukung pekerjaan. yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan.

Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif dalam berpikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan di berbagai bidang serta sektor pembangunan. Berbagai usaha dapat dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu membawa perusahaan mencapai sukses, diantaranya adalah melakukan perencanaan sumber daya manusia terlebih dahulu dan kemudian dilanjutkan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia menunjukkan sejauh mana kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab serta pemahamannya terhadap tujuan yang akan dicapai dalam organisasi. Kemampuan untuk memahami hal tersebut dapat dilihat dari kinerjanya dalam menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya. Sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah kemampuan dari pegawai. Menurut peneliti yang terdahulu Widy Seftia Nur (2020) judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur dengan hasil Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur

#### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Dari perhitungan uji t diperoleh disiplin kerja memiliki nilai  $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ . hal ini berarti hipotesis yang digunakan terbukti secara signifikan. Hipotesis terbukti sehingga berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimasa pandemic. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang cukup baik mengenai disiplin kerja terutama yang berarti pegawai menganggap merasa produktivitas kerja selama ini kurang maksimal, Posisi cukup sesuai dengan pekerjaan yang saya diharapkan, datang dan pulang tetap waktu, jarang sering terlambat masuk kantor, cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan, cukup teliti dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, cukup baik dalam melakukan mengarsipkan dan dokumentasi bahan – bahan pekerjaan, cukup

terbuka dan jujur dalam menyampaikan hasil pekerjaan, bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cukup baik yang berdampak pada kinerja pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Menurut peneliti Rahmatullah Pratama (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan peneliti Ferdy Leuhery (2018) yang berjudul pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku dengan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Maluku

#### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Dari perhitungan uji t diperoleh motivasi kerja memiliki nilai  $t_{sig} = 0,045 < \alpha = 0,05$ . hal ini berarti hipotesis yang digunakan terbukti secara signifikan. Hipotesis terbukti sehingga berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimasa pandemic. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang cukup mengenai motivasi kerja terutama pegawai cukup memiliki dorongan untuk giat bekerja, memiliki keinginan bekerja dengan cukup giat, memiliki kemauan yang cukup kuat dalam bekerja, memiliki dukungan yang cukup baik dari atasan/ keluarga dalam bekerja, memiliki sikap yang rela demi kemajuan instansi dengan cukup baik, cukup senang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, cukup mampu mengambil keputusan dalam pekerjaan yang diberikan, merasa memiliki kemampuan yang lebih baik dibanding dengan pegawai lain, cukup memiliki keterampilan dalam

melakukan pekerjaan, cukup rapi dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP dengan cukup baik, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dengan cukup baik, memiliki kewajiban Tugas yang harus dilaksanakandengan cukup baik, memiliki kewajiban dalam memajukan instansi dengan cukup baik, mempunyai tujuan yang cukup jelas dalam bekerja, keadaan yang pegawai inginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dengan cukup baik.

Motivasi kerja merupakan aspek yang ada dalam sumberdaya manusia, menurut Munandar (2011) ada pengaruh positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Maka, motivasi sangat dibutuhkan oleh pegawai dan harus diberikan oleh atasan kepada karyawannya. Jadi motivasi digunakan untuk membuat kinerja pegawai. Apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik bisa menjadi pengaruh. Kebanyakan karyawan yang mendapat apresiasi atas pekerjaannya merasa dihargai dan dibutuhkan, maka mereka akan bekerja lebih giat dan lebih memiliki rasa memiliki. Sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan apresiasi atas pekerjaannya, dapat membuat mereka merasa tidak terlalu dibutuhkan dan kinerjanya menjadi menurun.

Motivasi merupakan proses yang menjelas mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan” memotivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan serta kepuasan material maupun non material yang diperolehnya sebagai imbalan dari jasa-jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan motivasi karyawan sangat mempengaruhi kinerja yang telah dilakukan dengan tujuan yang sudah direncanakan oleh atasan (Robbins 2015).

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuankepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan. Motivasi diperlukan karena

sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik

Penelitian Aprianto (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoris Pritingdo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Ali Fathoni (2016) pengaruh kepuasan kerja , motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. Hasil penelitiannya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat simultan terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia, Disiplin Kerja, Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan uji-F diperoleh bahwa  $F\text{-sig} (0,000 < 0,05)$  yang mengindikasikan bahwa hipotesis kesatu penulis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya manusia, Disiplin Kerja, Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kecamatan Jombang dimasa pandemic.

Kinerja pegawai akan baik jika dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individual dan faktor organisasi. Faktor individual yang terdiri dari sikap dan disiplin pegawai yang muncul dari dalam dan suasana organisasi yang diciptakan oleh motivasi dalam memimpin dan mengorganisasikan instansi dengan baik. Kuallitas SDM, disiplin kerja dan motivasi pegawai akan memunculkan sikap pegawai yang loyal terhadap instansi, sehingga teraplikasi pada kedisiplinan guru dalam bekerja dan mentaati segala peraturan di instansi, kondisi ini dapat menciptakan pegawai untuk nyaman dan bersemangat di dalam bekerja sehingga muncul dan tercipta kinerja pegawai yang sesuai dengan apa yang diharapkan, minimal bagi pegawaipribadi itu sendiri guna untuk meningkatkan mutu pelayanan di Instansi/Kecamatan Jombang.

Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin

kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari hasil uji koefisien determinasi pengaruh yang diberikan dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 93,1 %, sedangkan sisanya sebesar 6,9% kinerja pegawai di masa pandemic dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi, insentif, kondisi ekonomi dan lain sebagainya yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Sumber Daya manusia, Disiplin Kerja, Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimasa pandemic.
- 2) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Jombang dimasa pandemic.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jombang dimasa pandemic.
- 4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja di Kecamatan Jombang

### Referensi

- Ali Fathoni. 2016. Pengaruh kepuasan kerja , motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan
- Aprianto Ruri (2018) Pengaruh Motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoris Pritingdo
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Febstri Susanti. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Dinas Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai
- Ferdy Leuhery. 2018. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. Dkk. 2016. Organisasi dan Manajemen. Jakarta; Penerbit Erlangga
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. 2017. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BP6FE
- Hartatik, Indah Puji. 2016. Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jogjakarta. Laksana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Heriyanti, Dewita. 2018. Jurnal : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi: PT. PLN Persero APJ Semarang
- Kasmir*. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Masri, Singarimbun dan Efendi, Sofian. 2016. Metode Penelitian Survey. Yogyakarta : LP3ES
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2016. *Human Resource Management* Edisi 9 dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie., Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ndraha, Taliziduhu, 2016, Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya

- Manusia. Jakarta : PT.  
Rieneka Cipta.
- Nitisemito, Alex. 2018, Manajemen  
Suatu Dasar dan Pengantar.  
Jakarta: Arena Ilmu.
- Prawirosentono, Suyadi. 2011. Filosofi Baru  
Tentang Manajemen Mutu  
Terpadu, Jakarta: Rineka Cipta
- Pasolong, Harbani. 2016.  
Kepemimpinan Birokrasi. Bandung:  
CV. Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi.. 2017. “Manajemen  
Operasi”, Edisi Ketiga, PT.Bumi.  
Aksara, Jakarta.
- Rahmatullah Pratama. 2020. Pengaruh  
Disiplin Kerja, Kompensasi Dan  
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Kantor Dinas  
Pendidikan Kabupaten Pesisir  
Selatan
- Yani, A. (2018). Pengaruh Partisipasi  
Anggaran, Budaya Organisasi Dan  
Job Relevant Information Terhadap  
Kinerja Manajerial Pada Pemerintah  
Kabupaten Tulungagung. Jurnal  
Ilmiah Cendekia Akuntansi, 5(1), 1-  
11.