



Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid 19 Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara

The Influence of Motivation on Work Discipline of Employees in the Covid 19 Pandemi Period at the Public Works Office of North Bengkulu Regency

Hania Sumarni

¹⁾Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi, Universitas Ratu Samban, Bengkulu, Indonesia

Email: niayulman@gmail.com

How to Cite :

Sumarni, H. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid 19 Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara. SENGKUNI Journal – Social Sciences and Humanities, 4(2) DOI: <https://doi.org/10.37638/sengkuni.4.2.421 – 430>

ARTICLE HISTORY

Received [10 November 2023]
Revised [24 November 2023]
Accepted [28 November 2023]
Published [31 December 2023]

KEYWORDS

Covid 19, Motivation, and work discipline

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini mewujudkan tujuan organisasi pemerintahan Disiplin Pegawai Negeri mutlak diperlukan. Dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan, karena bagaimanapun cakapan seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa disertai dengan motivasi kerja niscaya tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini diberi Rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah, Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Masa Covid 19 di Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Bengkulu Utara dan beberapa besar pengaruh yang ditimbulkan. Hipotesa dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Bengkulu Utara. Untuk membuktikan hipotesa tersebut digunakan analisa Product Moment, dimana data dari hasil pengolahan kuisioner merupakan data utama dalam penganalisaan untuk membuktikan besarnya hubungan yang ditimbulkan maka digunakan rumus Determinasi. Selanjutnya terdapat pengaruh Motivasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dikategorikan tinggi, dimana dari 60 responden menunjukkan bahwa tingkat Motivasi yang tinggi 73,0%. Sedang 17,0% dan rendah 10,0%. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara dapat dikatakan tinggi dimana dari hasil penelitian yang menunjukkan Disiplin Kerja yang tinggi 57,25%, sedang 22,8% dan yang rendah 20,0%. Berdasarkan analisa Product Moment diketahui bahwa terdapat hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara, dimana r hasil perhitungan 0,47 lebih besar dari r tabel 0,254 dari taraf kepercayaan 95%, sehingga hipotesa yang diajukan dapat diterima sedangkan besarnya hubungan yang ditimbulkan berdasarkan analisa determinasi sebesar 22,09%. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang dan 60 orang yang menjadi responden kuisioner. Dengan

demikian selain motivasi masih ada variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang tidak diteliti.

ABSTRACT

This research realizes the goals of government organization Discipline of Civil Servants is absolutely necessary. In an organization in an effort to achieve goals, because after all the skills of an employee in carrying out his work without being accompanied by work motivation, his tasks given to him cannot be completed properly and on time. This research is entitled The formulation of the problem and the purpose of this research is, what is raised in this study is Is there an Influence of Motivation on Employee Work Discipline During the Covid 19 Period at the Public Works Office of North Bengkulu Regency and the major influences caused. The hypothesis in this study is that there is an influence of motivation on employee discipline at the Public Works Office of North Bengkulu Regency. To prove the hypothesis, Product Moment analysis is used, where data from the results of questionnaire processing is the main data in the analysis. To prove the magnitude of the relationship, the Determination formula is used. Furthermore, there is the influence of motivation in the Public Works Department of North Bengkulu Regency based on the results of research and discussion categorized as high, where from 60 respondents it shows that a high level of motivation is 73.0%. Medium 17.0% and low 10.0%. The level of Work Discipline of Employees at the Department of Public Works of North Bengkulu Regency can be said to be high where from the results of research which shows high work discipline is 57.25%, moderate is 22.8% and low is 20.0%. Based on Product Moment analysis, it is known that there is a relationship between Motivation and Work Discipline of Employees at the Public Works Office of North Bengkulu Regency, where r calculation results are 0.470 greater than r table 0.254 from the 95% confidence rate, so that the proposed hypothesis can be accepted while the magnitude of the relationship is based on determination analysis of 22.09%. The population in this study were 120 people and 60 people who became respondents to the questionnaire. Thus, apart from motivation, there are other variables that affect employee work discipline which are not examined.

PENDAHULUAN

Pada masa pandemi Covid 19 yang ditandai dengan munculnya suatu penyakit/virus baru yang mematikan membuat seruruh dunia terkena dampaknya dari penyebaran virus tersebut. Virus tersebut juga berdampak pada pegawai yang memegang peran sangat penting dalam institut. Pemanfaatan pegawai secara efektif dan efisien dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi ditengah masa pademi. Pegawai adalah sebagai aktor dalam menjalankan kegiatan berorganisasi, dalam pengelolaannya banyak faktor yang mempengaruhinya, hal tersebut tentukan pengaruh pegawai dalam mengelola organisasi, motivasi dan disiplin kerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja pegawai harus dibina dan dipelihara dengan baik.

Secara struktural Pegawai dalam organisasi terikat oleh iklim atasan dan bawahan karena pembinaan disiplin pegawai, sebagai pemimpin harus mampu mengarahkan, mendidik dan mendorong bawahan. Menurut Sutrisno (2016:128) Motivasi dapat berupa kepuasan pribadi dan perasaan bisa mencapai suatu keinginan, Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan sesuatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula, dengan dilandai munculnya irus baru yang mematikan membuat seruruh dunia terkena dampaknya. Pandemi covid 19 ini sangat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Pandemi covid 19 mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja pegawai, serta motivasi dimasa pandemi adalah bekerja bergantian siip, pegawai bekerja dibatasi, dan dilarang berkerumunan.

Disiplin kerja pegawai dimasa pandemi ini memang kurang menjadi perhatian manajemen, dari segi kebutuhan fisikologis, waktu istirahat pegawai sering diabaikan, karna bekerja dalam dimasa pandemi covid 19, banyak pegawai yang datang terlambat, absensi kurang diperhatikan, kegiatan-kegiatan banyak dihapuskan termasuk seperti kegiatan-kegiatan 17 Agustus ditiadakan, sedangkan apel pagi dibagi persif – sifan sekitar 30 orang dan apel sore ditiadakan. Sebelum pandemi covid 19 disiplin kerja pegawai termasuk baik, hal itu berkaitan dengan apel pagi, apel siang dan apel sore ditiadakan yang biasanya dilaksanakan setiap harinya, biasanya kegiatan kerja pegawai menjadi lebih teratur. Pegawai datang tepat waktu dengan mengisi absensi sebelum masuk ruangan, jam istirahat pegawai dibatasi hanya dari pukul 11.30-13.30 dan juga kegiatan dinas luar (DL) seiring berjalan dengan lancar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, Tentang Disiplin kerja, Kewajiban Pegawai antara lain disebutkan bahwa menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan Martabat Pegawai, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, serta mencapai sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan serta mentaati peraturan kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Dalam kenyataannya di era reformasi ini, Disiplin kerja pegawai selalu menjadi sorotan bagi masyarakat, masih sering ditemukan adanya Pegawai menyalahgunakan wewenang korupsi, masuk kerja yang rendah, tidak mematuhi jam kerja, pelayanan masyarakat kurang, penyelesaian tugas tidak tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan belum optimal Disiplin Pegawai seperti apa yang diharapkan.

Disiplin pegawai pimpinannya yang memegang peranan yang sangat penting. Sebagai pemimpin harus mampu mengarahkan dan mendorong bawahan agar berbuat dan bersikap sesuai dengan peraturan dan pedoman yang berlaku dalam instansi. Dengan demikian Disiplin pegawai sangat berkaitan dengan upaya kepemimpinan dalam memotivasi bawahannya. Dimana pimpinan mempunyai kemampuan dan gaya yang berbeda dalam memotivasi bawahannya.

Menurut Arif Hamali (2018:214) Disiplin Kerja adalah gambaran seseorang dapat menggunakan potensi atau pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sendiri untuk dapat mencapai tujuan atau harapan. Selain itu juga bekerja dalam kondisi pandemi covid 19 berdampak kepada kecemasan dan ketakutan terpapar covid 19 karna mudahnya virus itu tersebar, terutama pada virus varian Delta. Menurut Prabu (2016:129) Disiplin pegawai masa pandemi covid 19 sangat mempengaruhi, tingkat disiplin kerja pegawai yang selalu menjadi sorotan bagi masyarakat luas. Hal ini dikarenakan masih sering di temukan adanya Pegawai yang menyalahgunakan wewenang, korupsi frekuensi masuk kerja yang rendah, tidak mematuhi jam kerja, pelayanan kepada masyarakat semauanya, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, serta berbagai bentuk penyimpangan yang merugikan masyarakat, perilaku tersebut sangat bertentangan dengan etika dan moral dimasyarakat .

Menurut Yusup Hamali (2018:214) Disiplin Pegawai sangat berkaitan dengan pimpinan dalam memotivasi bahwa, Pemerintahan dan pembangunan agar tugastersebut dapat diwujudkan dengan baik. Motivasi juga sebagai dorongan seseorang untuk melaksanakan sesuatu kegiatan kerja, Motivasi kerja di dinas pekerjaan umum masih terlihat rendah.

Dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin kerja hal ini penting diteliti agar Pemerintah atau pegawai dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang baik dan memadai. Berkaitan dengan menghadapi era normal atau baru. Disiplin kerja harus ditingkatkan lagi oleh pegawai karna tidak ada alasan untuk bermalasan-malasan meskipun di masa covid 19.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dimasa covid 19 di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Anwar Mangku Negara dalam Bagaskara (2018 : 61) adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara tekun, dan bekerja sesuai aturan-aturan yang sudah ditetapkan, serta berkaitan dengan disiplin pegawai kesetiaan dan ketaatan pegawai kewajiban untuk dipatuhinya dengan penuh kesadaran bisa juga dikaitkan sekelompok orang pada aturan-aturan yang dinyatakan berlaku untuk pegawai atau sekelompok orang tersebut.

Dengan istilah pegawai bukan saja sebagai fungsi operasional melainkan sebagai salah satu aset bagi pemerintah untuk kepentingan jangka panjang, tanpa ada pegawai sulit untuk mencapai tujuan berorganisasi. Menurut (Afandi,2018:11) Disiplin adalah merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen atau organisasi, atau disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas. Disiplin diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Aspek utama dalam kedisiplinan dan sumber daya manusia, keterbukaan serta kerja sama pada masa pademi covid 19 yang ditandai dengan munculnya suatu virus. dampaknya untuk para pegawai dilock down biasanya masuk kerja setiap hari kerja kini menjadi dibagi menjadi berapa kelompok masuk kerja atau jadikan pergantian sif masuk kerja menjadi 2 hari seminggu, disebabkan untuk antisipasi pemutusan rantai virus corona covid 19.

Disiplin Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomot 53 tahun 2020 Tentang Disiplin Pegawai bahwa yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai adalah Kesanggupan Pegawai untuk menaati Kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan Perundang- undang dan Peraturan-peraturan Kedinasan yang apa bila tidak ditaati atau dilanggar dijatui hukuman Disiplin.Selanjutnya dijelaskan sebagai berikut :

1. Setiap Pegawai wajib :
2. Mengucapkan sumpah /janji Pegawai
3. Mengucapkan sumpah/janji Jabatan
4. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang DasarNegara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan RepublikIndonesia dan Pemerintah.
5. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undang
6. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada pegawai dengai penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
7. Menjunjung tinggi Kehormatan Negara, Pemerintah dan Martabat Pegawai.
8. Mengutamakan kepentingan nrgara daripada kepentingan sendiri,seseorang dan /atau golongan.

9. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut pemerintah harus dirasiakan.
10. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara –Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
11. Mencapa sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
12. Menggunakan dan melihara barang-barang milik Negara.
13. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.

Menurut Malayu (2016:193) Kedisiplin pegawai adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Perabu (2016:129) indikator disiplin kerja adalah sebagaiberikut:

1. Taat terhadap aturan dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingka laku dalam perkerjaan.
3. Taat terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan ditujukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tunjangan dan tanggung jawab serta cara berhubungan unit kerja lain
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan aturan tentang apa yang bolehdan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan.

Motivasi Kerja

Dalam sebuah instansi motivasi merupakan persoalan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan pegawai itu sendiri. Mempertegaskan bahwa pentingnya motivasi karena motivasi yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Malayu (2016:163), Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan pegawai. Dengan segala kebutuhan tersebut pegawai dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, dengan pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja pegawai dalam instansi akan meningkat.

Menurut (Hasibuan 2016:99) Motivasi dalam sebuah organisasi adalah mendorong gairah dan semangat pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, mempertahankan loyalitas, kestabilan kedisiplin, menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka berkerja sama, efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan pegawai dan menciptakan suasana dan hubungan partisipasi pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei lapangan, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari seluruh staf pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara, yang berjumlah 120 orang. Sampel yang diambil adalah 60 responden (50% dari populasi) menggunakan teknik random sampling. Data dianalisa melalui Korelasi *Product Moment*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Tingkat Motivasi

Berdasarkan hasil tingkat motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara, data variabel Motivasi (X) diatas berdasarkan hasil penelitian dan

pembahasan dikategorikan tingkat motivasi rendah, dimana dari 6 item pertanyaan dengan masing-masing skor jawaban $a = 3$, $b = 2$, $c = 1$, maka diperoleh angka tertinggi sebesar 30 dan yang terendah 10, hasil data sebagai berikut:

1. 24-30 dikatakan tinggi
2. 17-23 dikatakan sedang
3. 10-16 dikatakan rendah

Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh jawaban responden dari variabel Motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara sebagai berikut :

Deskripsi Variabel Motivasi Pada Masa Pandemi Covid -19

Tunjangan Kesehatan

Distribusi jawaban responden tentang tunjangan kesehatan, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 30 orang (53,2%), menyatakan bahwa mereka menerima tunjangan kesehatan secara konsisten. Sebanyak 20 orang (40,6%) menyatakan bahwa mereka menerima tunjangan kesehatan hanya kadang-kadang, dan 10 orang (6,2%) menyatakan bahwa mereka tidak menerima tunjangan kesehatan sama sekali. Data ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai menerima tunjangan kesehatan, masih ada ketidakpastian mengenai konsistensi pemberian tunjangan tersebut selama masa pandemi.

Asuransi

Gambaran distribusi jawaban responden tentang asuransi. Sebanyak 30 orang (50,0%) menyatakan bahwa mereka memiliki asuransi, sedangkan 30 orang lainnya (50,0%) menyatakan bahwa mereka kadang-kadang memiliki asuransi. Tidak ada responden yang menyatakan tidak memiliki asuransi sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa ada ketidakpastian mengenai keberlanjutan asuransi bagi sebagian pegawai, yang mungkin berdampak pada rasa aman mereka selama bekerja di masa pandemi.

Hubungan dengan Teman

Sebagian besar responden menunjukkan keterbukaan dalam berteman, dengan 30 orang (75,0%) menyatakan bahwa mereka selalu terbuka untuk berteman. Sebanyak 20 orang (15,0%) menyatakan bahwa mereka kadang-kadang terbuka untuk berteman, sementara 10 orang (10,0%) menyatakan bahwa mereka tidak terbuka untuk berteman sama sekali. Ini menunjukkan bahwa interaksi sosial antarpegawai tetap terjaga baik selama pandemi, yang dapat berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja mereka.

Interaksi dengan Atasan

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa interaksi dengan atasan juga cukup baik, dengan 30 orang (53,1%) menyatakan bahwa mereka selalu berinteraksi dengan atasan mereka. Sebanyak 30 orang lainnya (46,9%) menyatakan bahwa mereka kadang-kadang berinteraksi dengan atasan mereka, dan tidak ada yang menyatakan tidak pernah berinteraksi sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit ketidakpastian dalam interaksi dengan atasan, sebagian besar pegawai merasa cukup terhubung dengan pimpinan mereka.

Penghargaan

Distribusi jawaban responden tentang penghargaan. Sebanyak 30 orang (53,1%) menyatakan bahwa mereka selalu merasa dihargai, sementara 30 orang lainnya (46,9%) menyatakan bahwa mereka hanya kadang-kadang merasa dihargai. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah merasa dihargai. Ini menunjukkan

bahwa meskipun sebagian besar pegawai merasa dihargai, masih ada sebagian yang merasa penghargaan tidak selalu diberikan secara konsisten.

Pengakuan Akan Prestasi

Hasil Penelitian menunjukkan hanya 23 orang (35,0%) yang menyatakan bahwa mereka selalu mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka. Sebanyak 37 orang (65,0%) menyatakan bahwa mereka hanya kadang-kadang mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka, dan tidak ada yang menyatakan tidak pernah mendapatkan pengakuan. Ini menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi belum sepenuhnya diberikan secara merata, yang bisa menjadi area perbaikan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Dari data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai di masa pandemi Covid-19 di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara bervariasi. Sebagian besar pegawai menerima tunjangan kesehatan dan asuransi, namun konsistensi pemberian tunjangan ini masih perlu ditingkatkan. Interaksi sosial baik dengan teman maupun atasan cukup terjaga, yang berpotensi meningkatkan semangat kerja. Namun, penghargaan dan pengakuan atas prestasi masih perlu ditingkatkan agar pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi.

Secara keseluruhan, motivasi pegawai selama pandemi cukup terjaga, namun ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan motivasi secara keseluruhan. Peningkatan konsistensi dalam pemberian tunjangan kesehatan dan asuransi, serta lebih banyak penghargaan dan pengakuan atas prestasi dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di masa yang akan datang. Hal ini penting untuk memastikan kinerja optimal dan kesejahteraan pegawai tetap terjaga selama masa pandemi dan seterusnya.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Mengikuti Apel Pagi

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan kadang-kadang mengikuti apel pagi, dengan jumlah 30 orang (75,0%). Sementara itu, 30 orang lainnya (25,0%) menyatakan tidak pernah mengikuti apel pagi sama sekali. Tidak ada responden yang selalu mengikuti apel pagi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai dalam mengikuti apel pagi cukup rendah, yang mungkin disebabkan oleh faktor eksternal seperti pandemi yang mengganggu rutinitas kerja.

Mengikuti Apel Sore

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden (100%) menyatakan tidak pernah mengikuti apel sore. Ini menunjukkan bahwa kegiatan apel sore tidak dilakukan atau tidak diikuti oleh pegawai selama masa pandemi. Tidak adanya responden yang mengikuti apel sore menandakan bahwa disiplin dalam mengikuti kegiatan ini sangat rendah atau kegiatan tersebut mungkin tidak lagi menjadi prioritas selama pandemi.

Mengisi Daftar Hadir

Tidak ada responden yang selalu mengisi daftar hadir. Sebanyak 25 orang (53,1%) menyatakan kadang-kadang mengisi daftar hadir, sementara 35 orang (46,9%) menyatakan tidak pernah mengisi daftar hadir. Data ini menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai dalam mengisi daftar hadir juga cukup rendah, yang bisa menjadi indikator dari menurunnya disiplin administratif selama pandemi.

Berpakaian Sesuai Instruksi

Dari Hasil penelitian dapat diketahui bahwa seluruh responden (100%) selalu berpakaian sesuai instruksi. Ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat berbagai tantangan selama pandemi, pegawai tetap mempertahankan disiplin dalam hal berpakaian sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Kepatuhan penuh dalam berpakaian menunjukkan bahwa pegawai masih menjaga profesionalisme dalam aspek ini.

Tanggung Jawab atas Tugas

Hasil penelitian terkait tanggung jawab atas tugas dapat digambarkan bahwa sebagian besar responden (65,0%) menyatakan selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Sebanyak 12 orang (35,0%) menyatakan kadang-kadang bertanggung jawab, dan tidak ada yang menyatakan tidak bertanggung jawab. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih memiliki komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka, meskipun ada beberapa yang tidak konsisten.

Tepat Waktu

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebanyak 20 orang (44,4%) menyatakan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, sementara 40 orang (55,6%) menyatakan kadang-kadang tepat waktu. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah tepat waktu. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusaha untuk tepat waktu, meskipun tidak selalu berhasil, yang bisa disebabkan oleh gangguan atau tantangan tambahan selama pandemi.

Kejujuran dalam Bertugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 20 orang (35,0%) menyatakan selalu jujur dalam melaksanakan tugas, sementara 40 orang (65,0%) menyatakan kadang-kadang jujur. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah jujur. Ini menunjukkan bahwa kejujuran masih dijaga oleh sebagian besar pegawai, namun ada ketidakpastian atau variasi dalam tingkat kejujuran yang mungkin dipengaruhi oleh situasi pandemi.

Kerapian dalam Menyelesaikan Tugas

Dari hasil penelitian diketahui bahwa seluruh responden (100%) menyatakan selalu menjaga kerapian dalam menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada banyak tantangan selama pandemi, pegawai tetap mempertahankan standar kerapian dalam pekerjaan mereka. Kepatuhan penuh terhadap kerapian menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki komitmen terhadap kualitas kerja yang baik.

Dari hasil deskripsi variabel disiplin kerja pegawai selama pandemi Covid-19, terlihat adanya variasi dalam tingkat kepatuhan pegawai terhadap berbagai indikator disiplin kerja. Beberapa aspek, seperti berpakaian sesuai instruksi dan menjaga kerapian dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan kepatuhan penuh dari seluruh responden. Namun, aspek lain seperti mengikuti apel pagi dan sore, serta mengisi daftar hadir, menunjukkan tingkat disiplin yang rendah.

Tingkat kepatuhan yang tinggi dalam hal berpakaian dan kerapian mencerminkan komitmen pegawai terhadap standar profesionalisme meskipun berada dalam situasi yang menantang. Sebaliknya, rendahnya kepatuhan dalam mengikuti apel dan mengisi daftar hadir mungkin disebabkan oleh perubahan rutinitas kerja dan fleksibilitas yang lebih tinggi selama pandemi.

Kejujuran dan tanggung jawab dalam tugas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih memiliki integritas yang tinggi dalam pekerjaan mereka, meskipun ada

variasi dalam konsistensi. Hal ini penting untuk diperhatikan oleh manajemen dalam upaya untuk menjaga dan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai di masa mendatang. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pandemi Covid-19 membawa banyak tantangan, ada area di mana pegawai tetap menunjukkan disiplin yang tinggi. Namun, ada juga area yang memerlukan perhatian lebih untuk memastikan bahwa semua aspek disiplin kerja dapat dipertahankan atau ditingkatkan selama dan setelah pandemi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menemukan adanya pengaruh motivasi yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara. Dari hasil penelitian, motivasi pegawai dikategorikan cukup, dengan nilai r hitung sebesar 0,47 yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,254 pada taraf kepercayaan 95%. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 22,09% menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan. Tingkat motivasi pegawai termasuk dalam kategori sedang (21%), dengan 57% pegawai menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dan 10% menunjukkan tingkat motivasi yang rendah. Begitu pula dengan disiplin kerja pegawai, di mana 21% berada pada kategori sedang, 57% pada kategori tinggi, dan 10% pada kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada ruang untuk peningkatan, sebagian besar pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang cukup baik.

Saran

Untuk mempertahankan dan mengembangkan tingkat motivasi yang sudah terbentuk di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara, diperlukan upaya yang kontinu dan berkelanjutan melalui berbagai kegiatan yang mendukung. Selain itu, untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, perlu dilakukan pengawasan yang lebih tegas terhadap perilaku kerja pegawai, serta memberikan bimbingan dan arahan yang konsisten dari pemimpin. Mengikutsertakan pegawai dalam berbagai tugas juga dapat membantu meningkatkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018: 11) Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Jakarta.
- Akbar, D., Putra, B. M., Purnawan, H., Supriyono, S., Akhir, A. F. P., Parwito, P., & Wali Amin, J. (2022). Analysis of village fund allocation management in kaur district year 2021 (Study in Guru Agung 1 Village, North Kaur District, Kaur Regency, Bengkulu Province). *Journal of Social Science and Humanities*, 1(1), 1–6. Retrieved from <https://journal.bengkuluinstitute.com/index.php/JoSSH/article/view/29>
- Anggraini, O., Aprianty, H., Putra, B. M., Purnawan, H., & Dani, R. (2022). Evaluation of the Family Hope Program in an Effort to Improve the Quality of Life for Poor Families. *Journal of Social Science and Humanities*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.58222/jossh.v1i1.37>
- Angkasa, Z., Alexsander, A., Harmiati, H., Purnawan, H., & Parwito, P. (2022). Analysis of Community Participation in Maritime Tourism Productivity Development Based on Social Capital (Study in Padang Betuah Village, Pondok Kelapa District, Central Bengkulu Regency). *Journal of Social Science*

- and Humanities, 1(1), 7–12. Retrieved from <https://journal.bengkuluinstitute.com/index.php/JoSSH/article/view/31>
- Arif Hambali (2018 : 214) Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi, Jakarta Bumi Aksara.
- Bagas Kara dkk (2018:61) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R dan D Bandung - Alfabeta.
- Hasibuan (2017:122),Evaluasi Kinerja SDM,61, Manajemen dan Kepimpinan dalam Organisasi (Malang:Legenda Media,2017:107)
- Hasibuan (2017:122),Evaluasi Kinerja SDM,61,Manajemen dan Kepimpinan dalam Organisasi.Malang.
- Hasibuan 2016:105,Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja,Jurnal Manajemen Forkama , November 2020.
- Hasibuan. (2016:102) Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Kencana PrenadaMedia Grup.
- Maluyu,(2016:193) Manajemen Sumber Daya Manusia lanjutan. Yogyakarta:CVBudi Utama.
- Prabu (2016:129) Metode Penelitian Suatu Pemikiran danPenerapan,PT Rineka Cipta dan PT Bina Aksara Jakarta.
- Putra, Y. D., Mulyadi, M., Purnawan , H. ., Parwito , P. ., Yanto , H. N. ., Aprianty , H. ., & Dani , R. . (2022). Implementation of Village Regulation Number 05 of 2020 concerning Village Revenues and Expenditures (APBDes) in 2020: Study in Tanjung Seluai Village, South Seluma District, Seluma Regency. Journal of Social Science and Humanities, 1(2), 63–68. <https://doi.org/10.58222/jossh.v1i2.123>
- Sutrisno.(2017:97-98) Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif ,R,d, Bandung.
- Sutrisno.Alfabeta R & D,Bandung.(2016) Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .