



ISSN Cetak : 2087-0434
E-ISSN : 2599-0810

Volum 16 No. 02 (hal 185-192)
Tanggal Publish: 31 Desember 2025

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA SDM PADA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH)

Aulia Nurlaili Kusuma Wardani^{1)*}, Dhel Juni Pasya²⁾, Arohman³⁾, Juliono⁴⁾,

^{1,2,3,4)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu. Lampung, Indonesia.

Email correspondence: aulianurlailikw@umpri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei korelasional. Populasi penelitian mencakup seluruh SDM PKH di Kabupaten Pringsewu yang terdiri atas pendamping sosial, administrator, dan koordinator kabupaten. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM PKH. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki SDM PKH, khususnya pendamping sosial, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan sosial kepada keluarga penerima manfaat. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja SDM PKH di Kabupaten Pringsewu.

Kata Kunci: Motivasi kerja; Disiplin kerja; Kinerja; SDM; Program Keluarga Harapan

Abstract

This study aims to analyse the relationship between work motivation and work discipline and the performance of human resources (HR) in the Family Hope Program (Program Keluarga Harapan/PKH) in Pringsewu Regency. This research employed a quantitative approach using a correlational survey method. The research population consisted of all PKH human resources in Pringsewu Regency, including social facilitators, administrators, and district coordinators. The sampling technique used was total sampling, involving 60 respondents. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analysed using Pearson correlation and multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that work motivation and work discipline have a positive and significant relationship with the performance of PKH human resources. These findings suggest that higher levels of motivation and work discipline among PKH personnel, particularly social facilitators, lead to better performance in carrying out their duties and responsibilities in providing social services to beneficiary families. Therefore, enhancing work motivation and discipline is a crucial factor in improving the performance of PKH human resources in Pringsewu Regency.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Performance; Human Resources; Family Hope Program (PKH)

PENDAHULUAN

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan salah satu program prioritas pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk menanggulangi kemiskinan melalui pemberian bantuan sosial bersyarat kepada keluarga miskin dan rentan. Program ini dirancang tidak hanya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga penerima manfaat (KPM), tetapi juga untuk mendorong akses terhadap layanan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial. Keberhasilan pelaksanaan PKH sangat ditentukan oleh kualitas pelaksanaan di lapangan, yang secara langsung bergantung pada kinerja sumber daya manusia (SDM) yang terlibat, khususnya pendamping sosial.

SDM PKH memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa program berjalan sesuai dengan tujuan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Pendamping sosial bertugas melakukan pendampingan, pembinaan, serta pemantauan terhadap KPM secara langsung, sehingga dituntut memiliki kinerja yang optimal, profesional, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu elemen penting dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan sosial, termasuk dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan.

Kinerja SDM dalam suatu organisasi atau program tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja secara optimal, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks PKH, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan komitmen pendamping sosial dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja berpotensi menurunkan kualitas kinerja dan efektivitas pelaksanaan program.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja SDM. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang baik akan membantu menciptakan keteraturan, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Dalam pelaksanaan PKH, disiplin kerja sangat diperlukan agar pendamping sosial dapat menjalankan tugas tepat waktu, sesuai prosedur, dan dengan kualitas pelayanan yang baik.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Siregar (2023) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 38,4%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja. Penelitian Fadliani et al. (2025) juga mengonfirmasi bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lebih lanjut, Rasbi (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, dengan persentase pengaruh sebesar 56,3%, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja memberikan dampak yang kuat terhadap peningkatan kinerja individu. Septiani et al. (2023) menekankan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja merupakan faktor-faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Sementara itu, Nindita dan Rani (2025) menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kurnia dan Sari (2023) menambahkan bahwa meskipun stres kerja juga dapat memengaruhi kinerja, motivasi dan disiplin kerja tetap menjadi faktor utama yang mendasari hasil kerja pegawai. Putri et al. (2023) bahkan menekankan bahwa motivasi merupakan pendorong utama produktivitas dan kinerja SDM yang kompetitif, khususnya di lingkungan instansi pemerintahan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, kajian yang secara spesifik mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks Program Keluarga Harapan, khususnya di Kabupaten Pringsewu, masih relatif terbatas. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya variasi tingkat motivasi dan disiplin kerja di antara SDM PKH di Kabupaten Pringsewu, yang berpotensi memengaruhi kualitas kinerja dalam pelaksanaan program.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Pringsewu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi pengelola PKH dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja SDM guna mendukung keberhasilan program di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Pringsewu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Kabupaten Pringsewu, yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun untuk mengukur variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja SDM. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, sehingga dapat menggambarkan kondisi masing-masing variabel secara kuantitatif.

Teknik analisis data diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat keabsahan dan konsistensi yang memadai. Untuk menguji hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja SDM, digunakan analisis korelasi Pearson. Selain itu, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja SDM PKH. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.

Tabel 1
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

VARIABEL	ITEM	R HITUNG>R TABEL (0.2108)	RELIABEL	KETERANGAN
MOTIVASI (X1)	Motivasi 1	0.885	0.940	Valid dan Reliabel
	Motivasi 2	0.807		
	Motivasi 3	0.852		
	Motivasi 4	0.787		
	Motivasi 5	0.801		
	Motivasi 6	0.741		
	Motivasi 7	0.659		
	Motivasi 8	0.684		
	Motivasi 9	0.738		
	Motivasi 10	0.850		
	Motivasi 11	0.719		
	Motivasi 12	0.910		
DISIPLIN (X2)	Disiplin 1	0.680	0.842	Valid dan Reliabel
	Disiplin 2	0.628		
	Disiplin 3	0.575		
	Disiplin 4	0.647		
	Disiplin 5	0.638		
	Disiplin 6	0.557		
	Disiplin 7	0.453		
	Disiplin 8	0.643		
	Disiplin 9	0.570		
	Disiplin 10	0.602		
	Disiplin 11	0.585		
	Disiplin12	0.678		
KINERJA (Y)	Kinerja 1	0.600	0.881	Valid dan Reliabel
	Kinerja 2	0.597		
	Kinerja 3	0.466		
	Kinerja 4	0.887		
	Kinerja 5	0.439		
	Kinerja 6	0.654		
	Kinerja 7	0.667		
	Kinerja 8	0.646		
	Kinerja 9	0.798		
	Kinerja 10	0.629		
	Kinerja 11	0.676		
	Kinerja 12	0.871		

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan lebih besar daripada nilai r tabel (0,2108). Dengan demikian, seluruh 36 item instrumen yang mengukur variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja dinyatakan valid dan reliabel. Oleh karena itu, instrumen penelitian layak digunakan dan data yang diperoleh dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang merupakan pegawai Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Pringsewu untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja sumber daya manusia Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Pringsewu.

Tabel 2
Korelasi

Correlations		Motivasi	Disiplin	Kinerja
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.674**	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
DISIPLIN	Pearson Correlation	.674**	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	.550**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kinerja memiliki korelasi positif dengan motivasi kerja sebesar 0,550 dan dengan disiplin kerja sebesar 0,582. Berdasarkan nilai signifikansi, motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kinerjanya, dan semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Tabel 3
Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
	(Constant)	29.302	3.317	Beta	8.833	.000
1	MOTIVASI	.177	.086	.289	2.051	.045
	DISIPLIN	.214	.078	.388	2.757	.008

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji parsial (uji *t*), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerjanya cenderung meningkat.

Selanjutnya, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja yang optimal berawal dari penerapan disiplin kerja yang konsisten oleh setiap pegawai.

Tabel 4
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.362	2	52.681	17.806	.000 ^b
	Residual	168.638	57	2.959		
	Total	274.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

1. Hubungan Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji korelasi, terdapat hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa kinerja memiliki korelasi positif dengan motivasi kerja sebesar 0,550 dan dengan disiplin kerja sebesar 0,582. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik, maka kinerja pegawai akan semakin optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sambodo dan Sigit (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja saling berkaitan satu sama lain. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal, sedangkan disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku sehingga aktivitas operasional organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2. Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis menggunakan SPSS yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar 2,051 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,671. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadliani et al. (2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja merupakan dorongan penting yang perlu dikelola oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang positif dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan komitmen, serta memacu pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

3. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis menggunakan SPSS yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar 2,757 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,671. Temuan ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasbi (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan tingkat disiplin kerja pegawai PKH diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja yang optimal tidak terlepas dari penerapan disiplin kerja yang baik dan konsisten.

4. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis menggunakan SPSS yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai F hitung sebesar 17,806 yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 4,01. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindita dan Rani (2025), yang menegaskan bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin kerja merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019), yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting dalam mendorong produktivitas, tanggung jawab, dan perilaku kerja yang positif. Dalam konteks Program Keluarga Harapan (PKH), SDM yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, kepedulian, dan empati yang lebih besar terhadap keluarga penerima manfaat, sementara disiplin kerja yang baik mendukung efektivitas, ketepatan, dan akurasi dalam pelaksanaan program.

KESIMPULAN

Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan atau korelasi yang kuat terhadap kinerja sumber daya manusia Program Keluarga Harapan (PKH). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki SDM PKH, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM PKH. Temuan ini mengindikasikan bahwa SDM PKH di Kabupaten Pringsewu memiliki tingkat motivasi dan disiplin kerja yang relatif tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam pelaksanaan program.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nindita, T. and Rani, R. 2025. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan biro umum dan sdm kemenko pmk. *juma*, 2(3), 119-128. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i3.534>
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rasbi, M. 2022. Determinan kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota palopo. *Dinamis Journal of Islamic Management and Bussiness*, 6(1), 33-42. <https://doi.org/10.24256/dinamis.v6i1.3442>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sambado, Sigit. 2020. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 1, Issue. 1, 2020, pp. 65-74.
- Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, L. 2023. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cileungsi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 78-86. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1849>.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.