

Analisis Kinerja Pegawai dilihat dari motivasi dan disiplin pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang

Ubaidillah Fauzi^{1,✉}, RM Mahrus Alie²

^{1,2} Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Indonesia

Received: Maret, 2022 Accepted: April 23, 2022 Published: April 30, 2022

DOI: <https://doi.org/10.33379/jibe.v1i1.1877>

Abstract

Improving employee performance is one of the efforts made by every company or organization to achieve a goal. In a company there are factors to improve performance, one of which is work motivation and work discipline. This study aims to determine and analyze: (1) the effect of work motivation on employee performance, (2) the effect of work discipline on employee performance and (3) the effect of work motivation and work discipline on employee performance. This research was conducted at the Department of Industry and Trade of Malang Regency. This research is a quantitative study using the SPSS version 23 data processing program. The sample in this study was 56 employees. In analyzing the data using descriptive analysis method, multiple linear regression analysis, using the t test and F test. The results showed that partially or simultaneously work motivation and work discipline affect employee performance. In the test results of the coefficient of determination (R^2) a value of 0.548 is obtained. This shows that the magnitude of the influence of work motivation and work discipline is 54.8%.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu usaha yang dilakukan setiap perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam suatu perusahaan terdapat faktor untuk meningkatkan kinerja, salah satunya adalah faktor motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan (3) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 23. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 pegawai. Dalam menganalisis data menggunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,548. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 54,8%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

[✉] Corresponding Author: Ubaidillah Fauzi
E-mail: elmahrosa99@yahoo.com

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya memahami yang dibutuhkan pegawainya. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan kesan kepada pegawai bahwa mereka diperhatikan oleh tempat mereka bekerja, dan mempunyai peran mencapai tujuan instansi atau organisasi. Oleh sebab itu seharusnya tujuan instansi relevan dengan tujuan pegawainya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai dalam perusahaan atau organisasi bisa termotivasi adalah yang mempunyai dorongan agar menaikkan kualitas, produktivitas, komitmen serta kuantitas (Flippo, 2001).

Berhasilnya suatu perusahaan atau organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai, seperti yang dinyatakan oleh Kasmir (2016) organisasi atau perusahaan harus memiliki pegawai yang mempunyai kinerja baik sehingga dapat menunjang kemajuan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai. Kapabilitas pegawai menjalankan tugas dan pekerjaan yang membuat tanggung jawabnya menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Adapun suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif, maksud dari efektif tersebut adalah keadaan atau keandalan kerja yang dilaksanakan oleh manusia guna memberikan yang diharapkan (Gie, 2000). Karena adanya perkembangan waktu, seluruh organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi merupakan hal yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Yukl (2005) mengidentifikasi hal-hal yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi tercipta dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju supaya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi memberikan alasan pegawai agar bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan oleh instansi karena motivasi merupakan kecenderungan (sifat pertentangan) pada diri individu yang membangunkan semangat, topangan, dan arahan dalam melakukan tingkah (Hasibuan, 2005:143).

Dalam suatu perusahaan, motivasi menjadi hal yang sangat penting diketahui oleh pimpinan atau atasan. Motivasi merupakan tenaga yang dapat mendorong serta menarik yang dapat menimbulkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu, pegawai akan belajar jika ada penyebab pendorongnya yang disebut dengan motivasi (Mulyasa, 2000:151). Oleh karena dalam sebuah organisasi selalu berusaha agar dapat mencari cara yang tepat untuk memberikan motivasi kepada pegawainya. Adapun selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peran yang penting.

Kedisiplinan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat ditegakkan jika sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar pegawai yang ada dalam organisasi tersebut dapat tercapai. Menegakkan kedisiplinan menjadi hal yang penting. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-

tugas yang diberikan kepada pegawai. Dalam suatu organisasi faktor motivasi perlu lebih diperhatikan karena motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim, 2011).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Malang adalah organisasi pemerintah yang dibentuk berdasarkan peraturan bupati malang nomor 41 tahun 2016 yakni tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, serta fungsi, juga tata kerja Disperindag kabupaten malang yaitu pelaksanaan fungsi pengampu urusan pemerintahan bidang perindustrian dan perdagangan. Dari hasil observasi yang penulis lakukan pada bulan Januari 2021, ada beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai. Pegawai Disperindag Kabupaten Malang pastinya memahami betul akan kinerja yang ada, namun pelaksanaannya tidak semudah apa yang ada pada teori, berbagai kendala yang mereka hadapi seperti banyaknya pekerjaan yang waktu penyelesaian tidak tepat waktu, karena kurangnya perhatian pimpinan dan teguran terhadap para pegawai yang tidak berdisiplin. Tujuan tindakan disiplin di antaranya adalah menciptakan perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan organisasi atau perusahaan, dan tercapainya sebuah tujuan organisasi dengan baik dan pegawai menghasilkan kinerja yang maksimal agar menjadi lebih produktif.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan mengetahui lebih lanjut bagaimana pengaruh faktor- faktor yang kinerja pegawai. Dapat diketahui dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan dan semangat terhadap para pegawai untuk bekerja lebih baik. Alangkah baiknya jika motivasi yang baik dan juga di imbangi dengan disiplin kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan pengaruh kinerja pegawai yang baik bagi dan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2009) dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data utama. Motivasi dan Disiplin kerja pegawai sebagai variable bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat. Responden dalam penelitian ini adalah 56 pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda (Arikunto, 2006) dengan uji t dan uji F, yang sebelumnya di uji validitas dan reliabilitas untuk instrument penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:95).

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel				t	Sig. t
(Constant)	-	4,29		-,448	,656
Motivasi Kerja	,34	,135	,248	2,575	,013
Disiplin Kerja	,83	,127	,631	6,554	,000
R ² = 0,564 sig F = 0,000					

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas tersebut nilai t hitung dari variabel motivasi kerja sebesar 2,575 yang artinya lebih besar dari t tabel yaitu 2,005 dan nilai sig dari variabel tersebut sebesar 0,013 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai t hitung dari variabel disiplin kerja sebesar 6,554 yang artinya lebih besar dari t tabel yaitu 2,005 dan nilai sig dari variabel tersebut sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H2 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Fungsi uji F adalah untuk menguji hipotesis semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan juga untuk menentukan model kelayakan regresi (Bahri, 2018:192). Berdasarkan tabel 1 tersebut diketahui nilai F hitung sebesar 34,289 yang artinya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.17. dan nilai sig sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung dari variabel motivasi kerja sebesar 2,575 yang artinya lebih besar dari t tabel yaitu 2,005 d Sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang an nilai sig dari variabel tersebut sebesar 0,013 yang artinya lebih kecil dari 0,05.

Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu (Handoko, 2014). Membentuk semangat kerja pegawai supaya bekerja lebih tekun dengan memakai seluruh tenaga atau keterampilan yang ada pada pegawai supaya dapat tercapainya suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan merupakan tujuan dari maksud menyusun motivasi kerja. Adapun definisi motivasi tersebut adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar- besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Hasibuan, 2005).

Dalam kinerja pegawai motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik supaya pegawai bisa bekerja lebih maksimal. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah pegawai memperoleh penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja, pegawai lebih senang apabila semua yang sudah dikerjakan dengan giat diberi penghargaan

dan pengakuan dengan baik, pegawai yang merasa senang dan puas atas pencapaian yang dilakukan dapat termotivasi untuk melakukan yang lebih baik. Hubungan dengan rekan kerja yang baik atau positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan saling bantu dalam pekerjaan untuk mencapai target pekerjaan. hal-hal tersebut dapat terpenuhi dengan baik maka pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja pegawai meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sinollah (2012) dalam jurnal tentang pengaruh faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare Kabupaten Kediri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor motivasi yang diberikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare Kabupaten Kediri.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel disiplin kerja sebesar 6,554 yang artinya lebih besar dari t tabel yaitu 2,005 dan nilai sig dari variabel tersebut sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai, salah satunya dengan upaya kehadiran atau ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, aturan yang telah ditetapkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang harus dipertahankan untuk menjaga tingkat kedisiplinan pegawai sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang patuh dan taat dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi. Dan hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Suwanto (2019) tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 34,289 yang artinya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.17. dan nilai sig sebesar 0,00 yang artinya lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Worang dan Runtuwene (2019) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan sejalan juga dengan penelitian Mulyadi (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi kerja dan disiplin kerja semakin baik atau semakin tinggi, maka kinerja dari pegawai akan semakin meningkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik parsial maupun simultan. Oleh karena itu, pihak dinas harus memperhatikan motivasi dan disiplin kerja pegawai ini untuk tetap menjaga kinerja pegawai dengan tidak meninggalkan factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian dan Suatu Pendekatan Praktek*. (Edisi Revisi 8). Jakarta: Rineka Cipta. Diakses dari <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=217760>
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis* (edisi pertama). Yogyakarta: ANDI.
- Effendy, Sunarsi. (2020). Persepsi Mahasiswa terhadap Kemampuan dalam Mendirikan UMKM dan Efektivitas Promosi Melalui Online di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah MEA*. 4. 702-714. Diakses dari <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/571/248>
- Flippo, Edwin B. (2021). *Manajemen Personalia*. Ahli Bahasa : Moh.Mas'ud. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Hanafi, D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 5. 73-89. Diakses dari <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/1935/1525>
- Handoko, T H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/167/101>
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja Rosdaya Karya*. Bandung
- Mangkunegara, Prabu, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. (Edisi Pertama). Bandung: Refika Aditama.

- Marpaung, Hamid, Iqbal. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluyo Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 15. 1-8. Diakses dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/631/829>
- Meilany, Ibrahim. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Fisip*. 2. 1-11. Diakses dari
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Jakarta: Penerbit Salemba. Empat,
- Mulyasa, E.(2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Nurbaiti, Susilo, Agusti. (2016). Pengaruh Implementasi Sistem Elektronik Bagi Wajib Pajak terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Perpajakan. *Jurnal Perpajakan*. 9. 1-9. Diakses dari <http://perpajakan.studentjournal.ub.ac.id/index.php/perpajakan/article/view/269/264>
- Nurchahyo, B. (2018). Analisis Dampak Penciptaan BRAND IMAGE dan Aktifitas WORD OF MOUTH pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusamba*. 3. 14-29. Diakses dari <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/12026/843>
- Pereira, Said. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 2. 48-59. Diakses dari
- Permatasari Musadieg, Mayowan. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 25. 1-9. Diakses dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/986/1168>
- Safitri, R. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari* (Tesis tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses dari http://eprints.uny.ac.id/49003/1/FajarRetnoSafitri_12808144062.pdf
- Sinollah. (2012). Pengaruh Faktor-faktor Motivasi yang Diberikan oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare Kabupaten Kediri. *Jurnal "OTONOMI"*. 12. 93-102. Diakses dari <https://scholar.google.co.id/citations?user=6YjdzggAAAAJ&hl=en>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-9. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Vol 3 (1). DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/IJSDM.v3i1.3365>
- Worang, A., & Runtuwene, R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 8(2), 10-16. doi:<https://doi.org/10.35797/jab.v8.i2.10-16>
- Yukl, Gary. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks