



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 7859-7867

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas
Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah
Provinsi Riau

Ira Meike Andariyani

STIE Mahaputra Riau

Email: meike.dawarman@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 67 sampel. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi r square. Adapun hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variable disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variable motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan menunjukkan bahwa variable disiplin dan motivasi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi r square adalah 0,614, yang berarti variable kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi sebesar 61,4%, dan sisanya 38,6 % merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja dan Motivasi.

Abstract

This research was conducted to determine the influence of discipline and motivation on employee performance at the Department of Industry, Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises of Riau Province. This research is a quantitative research with a total of 67 samples. The data analysis techniques used are multiple linear regression, t test, F test, and r square coefficient of determination test. The results of the hypothesis test show that the discipline variable has a significant influence on employee performance, and the motivation variable has a significant influence on employee performance. Simultaneously shows that the discipline and motivation variables together have a significant influence on employee performance. The coefficient of determination r square is 0.614, which means that employee performance variables are influenced by discipline and motivation by 61.4 %, and the remaining 38.6 % is the influence of other variables not examined.

Keywords: Discipline, Performance and Motivation

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sebuah organisasi baik milik swasta maupun pemerintah memiliki tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila adanya faktor yang menunjang salah satunya adalah sumber daya manusia. Tenaga kerja merupakan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi, serta menjadi faktor utama didalam suatu instansi untuk mencapai tujuan instansi yang efisien dan efektif.

Dalam hal mencapai tujuan instansi yang efisien dan efektif, diperlukan disiplin, motivasi yang dapat dilihat dari kinerja pegawai suatu instansi. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan efek positif baik terhadap instansi maupun kepada masyarakat dalam hal pelayanan publik. Disiplin kerja adalah suatu sikap taat pada aturan yang berlaku dalam suatu instansi Dimana sikap ini sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja. Sedangkan motivasi merupakan sikap yang harus diberikan oleh pimpinan kepada tenaga kerja agar terwujudnya kinerja yang baik dari karyawan.

Terkhusus bagi pegawai yang berada dilingkungan pemerintahan, yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini menuntut instansi untuk benar-benar memperhatikan seluruh aspek yang mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Berdasarkan Peraturan-peraturan Daerah di Provinsi Riau diketahui bahwa Tupoksi Dinas Perindustrian,Perdagangan,Koperasi,Usaha Kecil,dan Menengah (UKM) Provinsi Riau adalah melakukan kegiatan pemerintahan dibidang

perindustrian, perdagangan, dan koperasi, UKM dalam rangka membantu gubernur dalam urusan pemerintahan dibidang tersebut. Sesuai dengan adanya peraturan tersebut mengharuskan setiap instansi yang ada dilingkungan pemerintahan untuk memperhatikan kinerja pegawai, maka dalam hal ini Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Provinsi Riau sebagai salah satu instansi pemerintahan agar bisa menjalankan amanah tersebut, sangat dibutuhkan motivasi dan disiplin dari para pegawai, sehingga terciptanya kinerja yang baik dari para pegawai

Informasi yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan pada beberapa pegawai yang ada di DISPERINDAGKOP-UKM Provinsi Riau mengenai kinerja pegawai antara lain: pada segi manajemen dan kepemimpinan, kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahan; terutama dalam hal motivasi. Selain itu dari sikap dan mental para pegawai, masih adanya keterlambatan ke kantor yang dilakukan oleh pegawai serta kurangnya motivasi pegawai. Sedangkan menurut Rachmawati (2017:4) berpendapat kinerja merupakan suatu perilaku yang dapat diperlihatkan oleh seorang pegawai atas prestasi yang diperolehnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di instansi tersebut. Artinya kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang di suatu instansi/organisasi dilaksanakan berdasarkan peraturan yang ada dalam instansi tersebut sehingga tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja (Suparno, 2015:133). Disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan pada aturan yang ada diperusahaan untuk meningkatkan pendirian pegawai agar tujuan perusahaan tercapai (Agustini, 2019:89) Berdasarkan pendapat tersebut dibuktikan pada hasil penelitian Sri, Rahayu (2015) berpendapat bahwa terdapatnya pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, yang berarti tinggi atau rendahnya disiplin kerja pegawai akan berdampak kepada tinggi atau rendahnya kinerja pegawai tersebut.

Selain itu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2017:67). Pendapat tersebut dibuktikan pada hasil penelitian

Mardiyah, Tusholihah (2019), menyatakan terdapatnya pengaruh signifikan dan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, yang berarti tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai akan berdampak kepada tinggi atau rendahnya kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, membuat peneliti tertarik dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Disiplin, dan Motivasi Kerja di DISPERINDAGKOP-UKM Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai DISPERINDAGKOP-UKM Provinsi Riau, baik secara parsial maupun simultan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan objek penelitian adalah disiplin, motivasi dan kinerja pegawai. Dimana tempat penelitian adalah di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi UKM Provinsi Riau yang berada di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan data primer (wawancara dan kuesioner) serta data sekunder.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi berganda dan pengujian hipotesis. Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat kondisi melalui bobot dari setiap item pertanyaan. Regresi berganda dalam penelitian dilakukan untuk meramalkan kondisi variabel dependent dan independent. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik. Dimana pengujian yang dilakukan adalah pengujian secara parsial (Uji t), pengujian secara simultan (Uji F) dan menentukan nilai dari koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa Deskriptif Variable Penelitian

Kinerja adalah suatu hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan

tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan dalam suatu waktu (Kasmir,2018:182). Didalam penelitian ini kinerja pegawai memiliki 9 (sembilan) indikator yang terdiri dari kuantitas,kualitas,efisiensi,disiplin,inisiatif,ketelitian, kepemimpinan,kejujuran,dan kreatifitas.

Disiplin kerja menurut Agustini (2019 : 89) adalah suatu sikap taat pada peraturan yang ada di suatu instansi/organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai didalam mencapai tujuan instansinya. Dalam penelitian ini disiplin mempunyai 8 indikator yaitu kemampuan serta tujuan, keteladanan pimpinan, keadilan dan pengawasan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan,serta hubungan kemanusiaan.

Motifasi adalah suatu kondisi yang dapat menciptakan suatu energi seseorang untuk semangat untuk mencapai tujuannya (Mangkunegara,2017:93). Dalam penelitian ini Motifasi memiliki 6 indikator yaitu kondisi kerja, fasilitas kerja, balas jasa, pengakuan dari atasan ,prestasi kerja, dan pekerjaan itusendiri. Sehubungan dengan tanggapan responden terhadap kinerja, disiplin dan motivasi dapat dilihat kesimpulan hasil penelitian pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Kesimpulan Analisa Responden Kinerja, Disiplin dan Motivasi

No	Analisa Responden Variable	Jumlah Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kinerja (Y)	18	3,96	Baik
2	Disiplin (X1)	16	3,99	Baik
3	Motivasi (X2)	12	3,81	Baik

Sumber : Data Diolah,2024

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat skor rata-rata dari masing-masing variable adalah sebagai berikut:

- a. Skor rata-rata terhadap 18 pernyataan mengenai kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata yaitu 3,96. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada DISPERINDAGKOP-UKM Provinsi Riau baik atau berjalan dengan lancar.

- b. Skor rata-rata terhadap 16 pernyataan mengenai disiplin memiliki nilai rata-rata yaitu 3,99. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang terjadi pada DISPERINDAGKOP-UKM Provinsi Riau berjalan dengan baik.
- c. Skor rata-rata terhadap 12 pernyataan mengenai motifasi kerja memiliki nilai rata-rata yaitu 3,81. Sehingga dapat diketahui bahwa motifasi yang terjadi pada DISPERINDAGKOP-UKM Provinsi Riau baik. Artinya bahwa motivasi kerja yang ada di perusahaan tersebut berdampak baik bagi pegawai

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel berikut menunjukkan hasil output uji hasil regresi linier berganda menggunakan SPSS

Tabel 2 Hasil Persamaan Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9,257	6,076	
	Disiplin	,255	,130	,232
	Motivasi	,540	,145	,398

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan,2024

Tabel 2 diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,257 + 0,255X_1 + 0,540X_2$$

Maka dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- a. Konstanta α memiliki nilai 9,257 menyatakan bahwa kemampuan kerja, disiplin dan motivasi diasumsikan 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan adalah 9,257satuan.
- b. Koefisien b_1 memiliki nilai 0,255 menyatakan jika terjadi peningkatan setiap 1satuan variable disiplin maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,255satuan.

- c. Koefisien b_2 s memiliki nilai 0,540 menyatakan jika terjadi peningkatan setiap 1satuan variable motifasi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,540satuan

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah variable independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen. Pengujian dilakukan dua arah dengan tingkat keyakinan 90%. Sehingga tingkat ditentukan sebesar 10% dan tingkat kebebasan (df) = $n - k$.

Maka (df) = $67 - 3 = 64$

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,257	6,076		1,524	,133
	Disiplin	,255	,130	,232	1,964	,054
	Motivasi	,540	,145	,398	3,727	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai t-table pada taraf signifikansi 10% (2-tailed) pada tingkat kebebasan (df) 64 adalah 1,669. Sehingga dapat kita ketahui bahwa:

- Disiplin dengan nilai $t\text{-hitung}(1,964) > t\text{-table}(1,669)$ dan $\text{Sig.}(0,054) < 0,1$. Hal ini berarti variable disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Motivasi dengan nilai $t\text{-hitung}(3,727) > t\text{-table}(1,669)$ dan $\text{Sig.}(0,000) < 0,1$. Artinya variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variable independent (Disiplin, dan Motivasi) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependent (Kinerja Pegawai). Diketahui F-hitung sebesar 35,959 dengan signifikansi 0,000 dengan nilai F-tabel 2,39.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083,351	2	361,117	35,959	,000 ^b
	Residual	632,678	64	10,043		
	Total	1716,030	66			
A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
B. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin						

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan pada tabel 4. diketahui $F\text{-hitung}(35,959) > F\text{-tabel}(2,39)$ dengan $\text{Sig.}(0,000) < 0,1$. Hal ini berarti variable disiplin dan motifasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau terdapat pengaruh secara simultan antara variable disiplin dan motifasi terhadap variable kinerja pegawai pada DISPERINDAGKOP-UKM Provinsi Riau.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur peranan variable bebas (Disiplin,dan Motivasi) secara simultan menjelaskan perubahan yang terjadi pada variable terikat (kinerja pegawai).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,631	,614	3,16899
A. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin				
B. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Olahan 2024

Dari table 5 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi adjusted r square sebesar 0,614. Artinya adalah bahwa sebesar 61,4% variable kinerja pegawai dipengaruhi oleh variable disiplin, dan variable motivasi. Sedangkan sisanya 38,6 % merupakan pengaruh variable lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP-UKM Provinsi Riau

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang tumbuh didalam tubuh karyawan yang dapat menyebabkan karyawan mau menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku (Hamali,2018:214)

Dari hasil analisis regresi secara parsial memperlihatkan bahwa variable disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Doni, Gatot dan Supriyanto (2021) serta Mardiyah dan Ardi (2019) menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP-UKM Provinsi Riau

Siagian (2015:57) menyatakan motifasi adalah dorongan untuk seseorang dalam memberikan kontribusi yang besar untuk mwncapai tujuan instansi. Pengujian pada pengaruh motivasi menunjukkan bahwa secara positif berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang terjadi di perusahaan dikarenakan adanya motivasi yang sama-sama saling mendukung dari masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi dan hasil nilai t-hitung yang didapatkan variable motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fernando dan Lumintang (2022) serta Sri Isnawati (2022) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP-UKM Provinsi Riau

Prawirosento dalam Sutrisno (2016 :9) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi dengan melihat faktor-faktor yang ada seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Sedangkan menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2015: 13) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi dengan melihat faktor-faktor yang ada seperti kemampuan (Ability) dan Motivasi (Motivation).

Dari hasil pengujian data yang telah dilakukan di SPSS mengenai uji F menunjukkan hasil yang signifikan antara variable disiplin dan motivasi terhadap variable kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai uji F-hitung ($35,959$) > F-table ($2,39$)

Sehingga hasil sependapat dengan penelitian Sugianta dan Syahrani (2020) serta Sekartini (2016) menyatakan bahwa variable disiplin dan motivasi memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi secara parsial ataupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti naik turunnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi pegawai di lingkungan instansi tersebut. Sehingga peneliti memberikan saran kepada Dinas Perindustrian,

Perdagangan, koperasi dan UKM Provinsi Riau untuk memperhatikan lagi disiplin dan motivasi pada pegawai agar kinerja pegawai akan mengalami peningkatan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, S. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Ferdinatus, T. (2020). *MOTIVASI KERJA*. Cetakan Pe. CV BUDI UTANA.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher.
- Nailul, Muna and Sri, I. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)*. 5(2).
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Rahayu, S. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Nasafindo Medan*.
- Sekartini, N. L. (2016). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA,DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS WARMADEWA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*. <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akarsa.
- Sugianta Ovinus Ginting, Pioner Pelawi, V. S. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *JWEM*, 10(2).

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja*. CV Budi Utama.
- Tusholihah, Mardiyah., D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen, 5(2)*.
- .