

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN BLORA

Erika Nadia Puspitasari dan Hidup Marsudi
STIE Atma Bhakti Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Blora. Subjek adalah seluruh pegawai Dindagkop dan UKM Kabupaten Blora sebanyak 135 orang, yang diperoleh secara studi populasi (sensus). Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dindagkop dan UKM Kabupaten Blora.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi / instansi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi SDM dalam organisasi/instansi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Afrianti, 2021).

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Hasibuan, 2017).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan,

masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Afrianti, 2021). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi sangat penting dalam suatu organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2011). Disiplin kerja yang efektif menunjukkan organisasi mampu memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawai sehingga kinerja pegawai tetap optimal (Wau, dkk., 2021).

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya,

karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisna, 2016)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Putri, dkk., 2022).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Sihaloho & Siregar, 2019).

Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Dindagkop dan UKM) Kabupaten Blora terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai antara lain diindikasikan dengan ketidaktepatan penyelesaian tugas, terlambat datang dan pulang lebih awal, kurang mampu bekerjasama dengan orang lain.

Hubungan Logis antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi tidak akan terwujud jika pegawai memiliki motivasi rendah. Motivasi akan mendorong individu lebih bekerja keras, tekun dan

menghasilkan kinerja yang tinggi untuk memenuhi kebutuhannya (Anoraga, 2012).

Motivasi memiliki daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Cahya, dkk., 2021).

Putri, dkk (2022), Afrianti (2021), dan Hendro, dkk (2020) mengungkapkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin efisien dalam bekerja sehingga kinerja pegawai semakin tinggi (Wau, dkk., 2021)

Afrianti (2021), Hendro, dkk (2020) mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019).

Putri, dkk (2022), Lestary & Harmon (2017), serta Budianto & Katini (2015)

mengungkapkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Subjek adalah seluruh pegawai Dindagkop dan UKM Kabupaten Blora sebanyak 135 orang, yang diperoleh secara studi populasi (sensus). Data penelitian diperoleh menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 point. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) antara Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y₁) dengan koefisien beta standar sebesar 0,926 (β_1). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menyatakan bahwa H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien beta standar sebesar 0,223 (β_2). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar 0,000 <

taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien beta standar sebesar 0,352 (β_3). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dindagkop dan UKM Kabupaten Blora.

Saran penelitian adalah perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jika faktor-faktor tersebut dapat berjalan dengan baik maka kinerja pegawai juga semakin baik. Perlunya melibatkan faktor-faktor lain dari kinerja pegawai diluar model yang diteliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan. *Jurnal AKRAB Juara*, 6(1):128-140.
- Anoraga, P. (2012). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Budianto, A.A.T. & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1):100-124.
- Cahya, A.D., Ratnasari, N.T., & Putra, Y.P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2):71-83.
- Hendro, O., Priyanto, M., & Marlibatubara, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kepolisian di Polres

- Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 1(1):93-104.
- Putri, K.A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 2(5):116-124.
2):203-212.
- Sutrisna, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F.T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somanbawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(