

Pengaruh Kualitas Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor PEMDA Kabupaten Probolinggo)

Aida Fitri Nuril Multazamah*)

aidafitri843@gmail.com

N. Rachma)**

n.rachma_fe@unisma.ac.id

M.Khairul ABS*)**

muhammadkhoirul_fe@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze how the influence of work quality, motivation, work discipline on employee performance at the local government office in Probolinggo district. The population in this study were all employees of the human resources division of the District Government Office of Probolinggo, totaling 64 employees. This study uses a saturated sample because the number of employees is less than 100 employees. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. The data testing used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the independent variable had a significant effect on the dependent variable. Based on the partial test results, the variables of work quality, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at the local government office in Probolinggo Regency.

Keywords: *Quality of Work, Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

Pendahuluan

Perusahaan yang mampu bersaing dan mampu meningkatkan produktivitasnya ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang memiliki yang professional, *skill, motivation*, dan *discipline* yang tinggi. Rumbewas (2016) Dengan memiliki SDM yang professional, berkualitas akan lebih mudah perusahaan untuk bersaing dengan para kompetitornya. Kualitas sumber daya manusia yang professional erat berhubungan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam mencapai kinerja karyawan yang berkualitas dan professional di suatu perusahaan perlu adanya konkrit, konsisten, kesinambungan. Upaya-upaya konkrit yang mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang professional adalah pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja. Ketiga faktor ini dinilai sangat menentukan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia atau kinerja karyawan Rumbewas (2016). Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling strategis diantara manajemen yang lain dalam menjalankan kualitas perkerja di suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia lebih penting dari pada sumber daya alam, karena bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam tanpa adanya kemampuan sumber

daya manusia untuk mengolahnya, maka akan sia-sia saja. Suatu organisasi atau instansi pemerintah, bentuk dari sumber daya manusia adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi pemerintah sangat penting bagi kemajuan organisasi/institusi tersebut.

Pada sisi yang lain para pegawai dalam menyikapi pekerjaan lebih kepada untuk memperoleh penghasilan. Seperti yang diketahui bahwa kantor PEMDA kabupaten probolinggo masih kekurangan tenaga profesional atau tenaga yang ada sekarang masih standart dan untuk mencapai kinerja yang maksimal pemerintah masih memerlukan pegawai yang mempunyai kemampuan yang professional.

Standar jumlah tenaga kerja yang profesional di Kantor PEMDA kabupaten Probolinggo yaitu sebanyak 64 pegawai, namun kenyataannya jumlah tersebut belum sepenuhnya terpenuhi, namun demikian memperkerjakan karyawan honorer. Hal tersebut dikarenakan dengan memperkerjakan karyawan honorer secara langsung belum memiliki kemampuan secara profesional dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan, dikarenakan masih terbatasnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai honorer tersebut.

Kualitas kerja adalah sekumpulan fenomenan atribut yang muncul dalam interaksi seseorang dan lingkungannya di tempat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. (sogja:2014). Dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan motivasi dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda, ada yang mempunyai motivasi kerja untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya dan ada yang mempunyai motivasi untuk mengejar prestasi yang akan dicapai (Mahmudah Enny: 2016). Agar lebih semangat dalam berkerja seorang karyawan perlu adanya motivasi dalam berkerja. Dengan adanya motivasi diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dan adanya motivasi yang mendukung seperti tempat yang nyaman, bersih, bebas memberi pendapat, tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain memberikan penghargaan bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan semakin semangat dan semakin meningkatkan kinerjanya. Perusahaan harus meningkatkan motivasi terhadap karyawan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. (kusuma, 2013: 28). Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang karyawan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. tujuan utama dari disiplin untuk memastikan bahwa perilaku karyawann didalam perusahaan harus konsisten dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Simamora .L.P., (2012). Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan tiga hal yaitu Kualitas kerja , Motivasi, Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Untuk menciptakan suatu kinerja yang bagus untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dengan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh Kualitas kerja , Motivasi, Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh kualitas kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian Terdahulu

Peneliti Bahri (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan study kasus PT pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. metode analisis yang digunakan analisis regresi liner berganda, uji simultan (Uji-F), Uji parsial (Uji-t) hasil analisis bahwa motivasi dan disiplin kinerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT pos Indonesia (persero) banyuwangi. Secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. Peneliti Selan (2016), dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai study kasus Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. Alat analisis yang digunakan adalah Uji instrumen penelitian, Uji Asumsi Klasik, dan regresi linier Uji F dan dan Uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang paling dominan berpengaruh signifikan pengaruh variable terhadap kinerja karyawan adalah motivasi karena variabel-variabel ini memiliki koefisien regresi terbesar (0,990).

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayati (2011 : 260) “kinerja merupakan terjemahan dari Performance yang berarti hasil kerja dari pekerjaan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, kerja tersebut ditunjuk bukti yang secara kongret dan dapat diukur dengan standart yang telah ditentukan”. Menurut Mangkunegara (2012:9) “kinerja adalah kinerja yang memiliki hasil kuantitas dan kualitas terhadap pekerjaan yang ingin harus dicapai karyawan dengan bertanggung jawab dan sesuai dengan tugasnya yang diharapkan dan diberikan kepadanya”.

Berdasarkan kesimpulan diatas kinerja adalah suatu pekerjaan yang kualitas dan kuantitasnya harus dicapai dengan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai hasil yang sesuai dari apa yang diharapkan.

Kualitas Kerja

Menurut Wan & Chan (2012) “Kualitas Kerja dianggap sebagai pandangan karyawan terhadap kesejahteraan fisik dan mental didalam bekerja”. Menurut Parvar et al., (2013) “Kualitas Kerja sebagai suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi”.

Berdasarkan definisi yang telah dimukakan para ahli tersebut, bahwa Kualitas Kerja salah satu tujuan penting bagi karyawan untuk memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan meningkatkan kondisi kerja karyawan dalam suatu perusahaan sehingga menciptakan kesinambungan antara lingkungan dan pekerjaan.

Motivasi

Menurut Kritner dan kinicki (dalam Wibowo 2014: 322). “*Motivation* adalah proses psikologi yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian suatu tujuan”. Menurut Kadarisman (2012:278). “Motivasi adalah dorongan atau gerakan kepada diri seseorang untuk berkeja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik”.

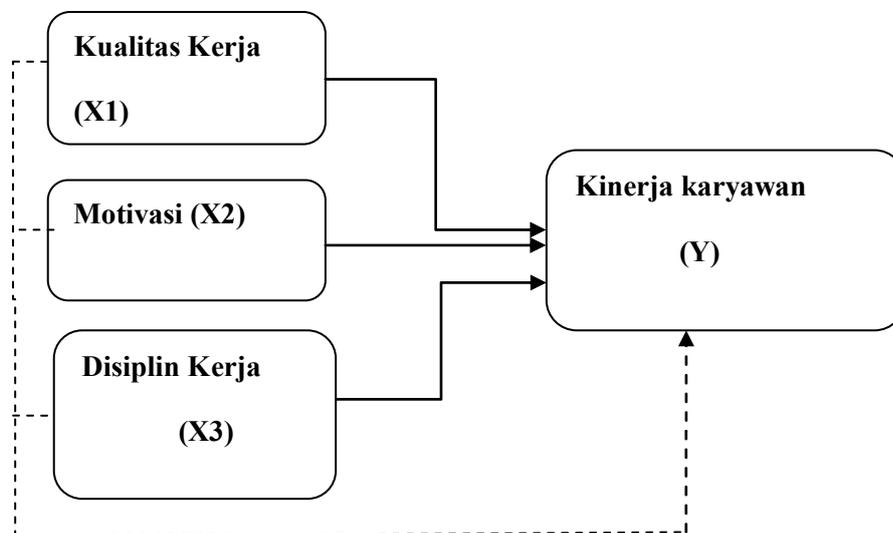
Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri sendiri dengan menciptakan kinerja yang baik dalam pencapaian suatu tujuan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2010:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku karena suatu perusahaan tanpa adanya disiplin sulit untuk mencapai hasil yang optimal”. Menurut Mangkunegara (2013:129) “disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang harus dilakukan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi”.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka kerangka konseptual dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis didasari pada penelitian terdahulu dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh kualitas kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian sumber daya manusia di Kantor PEMDA Kabupaten Probolinggo sejumlah 64 pegawai.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah karyawan kurang dari 100 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, :260):

1. kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas.
5. Kemandirian

b. Variabel Independen

Kualitas Kerja merupakan suatu metode program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan tersebut produktif, reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2003:95) indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu :

1. Potensi Diri
2. Hasil Kerja Optimal
3. Proses Kerja
4. Antusiasme
5. Komunikasi

Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Menurut Siagian (2008:138) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Membentuk Keahlian
4. Membentuk Keterampilan
5. Tanggung Jawab

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) dan Menurut Robbins (2005), indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
5. Disiplin tanggung jawab

Hasil Uji Penelitian

Uji Instrumen Penelitian dan Normalitas Telah Terpenuhi

Dalam penelitian ini sudah lolos uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahap untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh ringkasan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.785	1.745		2.169	.034
Kualitas Kerja	.291	.113	.321	2.574	.013
Motivasi	.285	.122	.261	2.331	.023
Disiplin Kerja	.280	.126	.314	2.229	.030

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah primer, 2021

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada tabel di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3.785 + 0.291 X_1 + 0.285 X_2 + 0.280 X_3$$

2. Persamaan di atas mengandung interpretasi :

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan yang nilainya diprediksi oleh Kualitas Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja.

a = 3.785 merupakan nilai konstanta, artinya jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka variabel Kinerja Karyawan(Y) akan bernilai 3.785

b₁= 0.291 merupakan koefisien regresi variabel Kualitas Kerja(X₁) bernilai positif menyatakan bahwa apabila variabel penelitian Kualitas Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

b₂= 0.285 merupakan koefisien regresi variabel Motivasi (X₂) bernilai positif, menyatakan bahwa apabila variabel penelitian Motivasi meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

b₃= 0.280 merupakan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja(X₃) bernilai positif, menyatakan bahwa apabila variabel penelitian Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil *output* dari uji F :

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	313.812	3	104.604	37.798	.000 ^b
1 Residual	166.048	60	2.767		
Total	479.859	63			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kualitas Kerja
 Sumber : data diolah primer, 2021

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan $df_1=3$ dan $df_2 = 60$ sehingga F_{tabel} diperoleh 2.758. Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui $F_{hitung} 37.798 > F_{tabel} 2.758$ dan nilai sig F adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H_4) yang yang diajukan dalam penelitian, variabel Kualitas Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji Parsial (Uji t)

Berikut merupakan hasil *Output* uji secara parsial:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Model	T	Sig.
(Constant)	2.169	.034
1 Kualitas Kerja	2.574	.013
Motivasi	2.331	.023
Disiplin Kerja	2.229	.030

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah primer, 2021

- a) Variabel Kualitas Kerja (X_1)
 Nilai t_{hitung} kualitas kerja diperoleh 2.574 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 64-3-1 = 60$ dihasilkan 2.000. Jika dibandingkan maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.574 > 2.000$). Nilai sig yang diperoleh $0,013 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Variabel Motivasi (X_2)
 Nilai t_{hitung} motivasi diperoleh 2.574 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 64-3-1 = 60$ dihasilkan 2.000. Jika dibandingkan maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.331 > 2.000$). Nilai sig yang diperoleh $0,023 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Variabel Disiplin (X_3)

Nilai t_{hitung} disiplin kerja diperoleh 2.229 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 64-3-1 = 60$ dihasilkan 2.000. Jika dibandingkan maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.229 > 2.000$). Nilai sig yang diperoleh $0,030 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

c) Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian koefisien determinasi ialah nilai *Adjusted R Square*, karena lebih bisa dipercaya dalam menegvaluasi model regresi.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.637	1.66357

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah primer, 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.637 atau 63.7 % variabel dependen yakni Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kualitas Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sedangkan 36.3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika semakin baik kualitas kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Saran

a) Bagi peneliti

1. Objek penelitian dilakukan pada Kantor PEMDA yang lain sehingga kesimpulan yang diperoleh mungkin akan berbeda jika diterapkan pada objek lain.
2. Menambahkan variabel lain *punishment* yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Bagi perusahaan

1. Skor terendah pada variabel kualitas kerjaterdapat pada pernyataan “Saya lebih mendahulukan tugas yang terpenting” sehingga karyawan Kantor PEMDA Probolinggo perlu memprioritaskan tugas yang perlu diutamakan.
2. Skor terendah pada motivasi terdapat pada pernyataan pernyataan “Saya bersemangat untuk mencapai kemajuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan” sehingga motivasi karyawan perlu ditingkatkan.
3. Skor terendah pada variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan “Karyawan tidak pernah mendapatkan teguran saat melakukan kesalahan” sehingga pimpinan Kantor PEMDA perlu lebih tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan.

Daftar Pustaka

- Bahri, Syaiful. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember
- Hasibuan, . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisma, M .2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarata: Rajawali Pers
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: Pionir jaya
- Parvar, Eet al. M.R. (2013). *Effect Quality of Work on Organizational Commitmen By SEM*. Iternasional Journal of Academie Research In Bussness and Sosial Sciences(Online) 3 (10)
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (cetak kelima). Bandung: PT Refrika Adimata
- Selan, Vebe. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Timor Tengah Selatan*. Jurnal Universitas Slamet Ryadi Surakarta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke tujuh). Jakarta:Kencana Prenada Media Grub
- Wibowo .2014.*Manejemen Kinerja .Edisi Empat* .Jakarta : RajaWali

Aida Fitri Nuril Multazamah*) Adalah Alumni FEB Unisma
N. Rachma**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
M.Khairul ABS***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma