

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI**

**(STUDI KASUS DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD UBaidILLAH FAUZI

(1661201050)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2021

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI**

**(STUDI KASUS DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD UBAIDILLAH FAUZI

(1661201050)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2021

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Kabupaten Malang)

Disusun oleh : Muhammad Ubaidillah Fauzi

NIM : 1661201050

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

di depan tim penguji

Malang, 16 Juli 2021

Mengetahui & menyetujui.

Kaprodi,



(Adita Nafisa, S.E., M.M)
NIDN. 0724068802

Pembimbing,



(R.M. Mahrus Alie, S.Sos.,M.M)
NIDN. 0721087601

TANDA PENGESAHAN


TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG, PADA:

HARI : RABU

TANGGAL : 04 AGUSTUS 2021

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN
MALANG)

**DINYATAKAN LULUS
MAJELIS PENGUJI**



Sinollah, S.Sos., MAB
PENGUJI UTAMA



Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc
ANGGOTA



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
ANGGOTA

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
(NIDN. 0713047901)

***Skripsi ini saya persembahkan untuk
Ayahanda Fauzi dan Ibunda Musyarrofah tercinta yang senantiasa
mendoakan serta mendukung saya.***

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 29 Juli 2021

Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a portion of a yellow 1000 Rupiah Indonesian banknote. The banknote features the Garuda Pancasila emblem and the number '1000'. The signature is bold and stylized.

Muhammad Ubaidillah Fauzi

ABSTRAK

Muhammad Ubaidillah Fauzi, 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang (Pembimbing : R. M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M)

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu usaha yang dilakukan setiap perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran besar dalam perkembangan perusahaan. 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 Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari instansi untuk mendukung penelitian ini. Dalam menganalisis data menggunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara simultan atau secara bersama-sama 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% dan sisanya adalah 45,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

Muhammad Ubaidillah Fauzi, 2021. Effect Of Work Motivation and Work Discipline To Employee Performance Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang (Mentor: R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M)

Improving employee performance is one of the efforts made by every company or organization to achieve a goal. Quality human resources have a big role in the development of the company. In a company there are factors to improve performance, one of which is work motivation and work discipline. The 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 in Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. This research is a quantitative study using the SPSS versi 23 data processing program. The sample in this study was 56 Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang employees. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires and secondary data obtained from the office to support this research. In analyzing data using descriptive analysis, multiple linear regression analysis method, using t test and F test. The result of the study show that partially work motivation has an effect on employee performance, partially work discipline affects employee performance and simultaneously or jointly work motivation and work discipline affect employee performance. The results of the coefficient of determination test (R^2) test obtained a value of 0,548. This shows that the magnitude of the influencer of work motivation and work discipline is 54,8% and the remaining 45,2% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Penulis menyadari tanpa bantuan, bimbingan, saran dan fasilitas dari berbagai pihak penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah dan Ibu saya serta keluarga yang memberi semangat serta do'a yang luar biasa untuk saya.
2. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang H. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang M. Yusuf Azwar Anas, S.E.,M.M
4. Ibu Adita Nafisa, S.E.,M.M. selaku Kaprodi Manajemen,
5. Aldy Rostyawan, S.E., M.M.Sc. dan Adita Nafisa, S.E., M.M. selaku dosen wali yang selalu memberikan arahan dan saran selama perkuliahan.
6. Bapak R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M. selaku Dosen Pembimbing penulis.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis.
8. Seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi
9. Terima kasih untuk teman seperjuangan prodi Manajemen 2016 yang telah memberikan bantuan serta kerjasama selama melakukan penelitian hingga penyusunan skripsi ini.

Malang, 29 Juli 2021

Muhammad Ubaidillah Fauzi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Empiris.....	8
2.2 Motivasi Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.2.2 Teori-teori Motivasi Kerja.....	12
2.2.3 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja.....	15
2.2.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	15
2.3 Disiplin Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.3.2 Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja.....	17
2.3.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	18
2.4 Kinerja.....	19
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	20
2.4.3 Indikator Kinerja.....	21
2.5 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	23
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	24
2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Terhadap Kinerja.....	24
2.6 Model Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian.....	26

3.2	Objek Penelitian dan Waktu Penelitian.....	26
3.3	Variabel Penelitian	27
3.3.1	Operasional Variabel	27
3.3.2	Indikator, Variabel, dan Item Penelitian.....	29
3.4	Pengukuran Variabel.....	30
3.5	Populasi dan Sampel	30
3.6	Sumber Data.....	31
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.8	Metode Analisis Data	32
3.8.1	Analisis Deskriptif	33
3.8.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	33
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	33
3.8.4	Pengujian Hipotesis	36
3.8.4.1	Uji t	36
3.8.4.2	Uji F	37
3.8.4.3	Koefisien Determinasi (R^2)	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	39
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	39
4.1.2	Distribusi Jawaban Responden	41
4.1.2.1	Distribusi Pernyataan Tentang Motivasi Kerja	42
4.1.2.2	Distribusi Pernyataan Tentang Disiplin Kerja.....	45
4.1.2.3	Distribusi Pernyataan Tentang Kinerja Pegawai	49
4.1.3	Hasil Analisis Data	54
4.1.3.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	54
4.1.3.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	55
4.1.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	58
4.1.3.4	Pengujian Hipotesis.....	62
4.2	Pembahasan.....	66
4.2.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	66
4.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	68
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	69
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	70
5.2	Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....		72
LAMPIRAN.....		74

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	hal
1.	Perbandingan Penelitian.....	8
2.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	29
3.	Pengukuran Skala Likert.....	30
4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	40
6.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	41
7.	Saya bekerja keras agar memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja	42
8.	Pemberian penghargaan untuk pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja	42
9.	Saya bekerja supaya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.....	43
10.	Saya jika membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja saya siap membantu	44
11.	Saya ingin untuk partisipasi dalam setiap pengambilan keputusan	44
12.	Saya dalam satu bulan masuk kerja tepat pada waktu sesuai dengan jam kerja	45
13.	Saya selalu memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja	45
14.	Saya selalu bertanggungjawab atas tugas yang diberikan oleh atasan.....	46
15.	Saya selalu bertanggungjawab dalam menuangkan segala ide yang saya miliki	47
16.	Saya menggunakan alat kantor untuk membantu menyelesaikan pekerjaan	47
17.	Saya selalu menggunakan alat kantor dengan hati-hati.....	48
18.	Saya selalu membuat laporan akhir terhadap tugas yang diberikan kepada saya dalam satu bulan.....	48
19.	Saya selalu memakai seragam kantor	49
20.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan standarnya.....	50
21.	Saya setiap bulan selalu ada evaluasi dari atasan untuk kinerja pegawai.....	50
22.	Saya di setiap pekerjaan yang diberikan atasan, langsung diselesaikan dan siap untuk tugas baru	51
23.	Setiap hari pasti ada sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.....	51
24.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tata waktu penyelesaian pekerjaan	52

25.	Saya tidak menunda penyelesaian pekerjaan yang diberikan	52
26.	Saya berusaha masuk kerja sesuai jadwal setiap hari	53
27.	Saya berusaha sampai kantor tepat waktu	53
28.	Hasil Uji Data Statistik Deskriptif	54
29.	Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Motivasi Kerja	56
30.	Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	56
31.	Hasil Uji Validitas Terhadap Kinerja Pegawai	57
32.	Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.....	58
33.	Hasil Uji Autokorelasi.....	60
34.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
35.	Hasil Uji Multikolinieritas	62
36.	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	62
37.	Hasil Uji t	64
38.	Hasil Uji F	65
39.	Hasil Uji R ²	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	hal
1.	Model Hipotesis Penelitian.....	25
2.	Hasil Uji Normalitas	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	hal
1.	Kuesioner Penelitian	75
2.	Data Penelitian	77
3.	Hasil Uji Statistik Deskriptif	80
4.	Hasil Uji Validitas X1	80
5.	Hasil Uji Validitas X2.....	81
6.	Hasil Uji Validitas Y.....	82
7.	Hasil Uji Reliabilitas X1	82
8.	Hasil Uji Reliabilitas X2	83
9.	Hasil Uji Reliabilitas Y	83
10.	Hasil Uji Normalitas	83
11.	Hasil Uji Autokorelasi	83
12.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	84
13.	Hasil Uji Multikolinieritas	84
14.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	84
15.	Hasil Uji t	85
16.	Hasil Uji F	85
17.	Hasil Uji R ²	85
18.	Riwayat Hidup.....	86
19.	Surat Keterangan Penelitian	87
20.	Kartu Bimbingan	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan atau organisasi sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dipandang sebagai peran utama untuk menjalankan aktivitas sehari-hari. Gomez (1995) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan kerja.

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 (Malayu,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.

Tujuan dibentuknya Disperindag Kabupaten Malang yaitu untuk meningkatkan peranan Industri perekonomian agar dapat meningkatkan lapangan kerja, industri, kualitas, usaha, produktivitas, mampu bersaing dipasar global, mengawasi peredaran barang atau jasa, dan pengembangan ekspor. Oleh sebab itu untuk mencapai apa yang dituju oleh instansi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja dengan baik, salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan dan kemauan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fungsi penggerak manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah kedisiplinan, karena pegawai yang tinggi terhadap kedisiplinan akan dapat meningkatkan kinerja yang baik pula (Hasibuan, 2009).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan (Simamora, 2002). Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Jackson (2006) adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

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 tentang seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi 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 diimbangi dengan disiplin kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan

pengaruh kinerja pegawai yang baik bagi dan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun yang penulis ingin teliti berdasarkan penjelasan sebelumnya adalah tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang
- b. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang

- c. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti

Memberikan penjelasan dan wawasan kepada peneliti mengenai pengaruh yang ditimbulkan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan penerapan ilmu Manajemen SDM yang sudah di dapat serta dapat melatih cara berpikir serta menganalisis data dan penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

- b. Bagi perusahaan atau instansi

Menjadi bahan masukan, kritik maupun saran dan pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik dan lebih maksimal ke depannya yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

- c. Bagi Program Studi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Untuk menambah bahan kepustakaan serta menambah informasi dan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengetahuan bagi para pembaca dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi lain yang mengalami hal sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Empiris atau penelitian terdahulu merupakan suatu cara atau metode yang dilakukan yang bisa diamati oleh indra manusia, sehingga cara atau metode yang digunakan tersebut bisa diketahui dan diamati juga oleh orang lain (Sugiyono,2013). Adapun landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu oleh:

Tabel 1. Perbandingan Penelitian

No.	Tahun	Nama	Judul	Perbedaan dengan peneliti terdahulu	Persamaan dengan peneliti terdahulu
1	2020	Andrean dan Realize	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja	Tempat PT. Pionika Automobil	Variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja
2	2017	Ela Novalena	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Tempat PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Palembang	Variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3	2015	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Tempat Hotel Ros In Yogyakarta	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4	2019	Beby Silvy	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Tempat PT. Mewah Indah Jaya Binjai	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
5	2019	Desi Kristanti dan Ria Lestari	Pengaruh disiplin karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi	Tempat UD. Pratama Karya Kota Kediri	Variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan
6	2015	Nur Avnia, Hamida, Ika Ruhana	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Tempat PT. Patindo Malang	Variabel motivasi dan disiplin kinerja karyawan
7	2016	Jasman Saripuddin	Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Tempat PT. Kamasindo Cepat Medan	Variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Sumber: data primer 2021

Uraian atau penjelasan penelitian terdahulu yang tercantum pada tabel yaitu sebagai berikut:

Penelitian dilakukan oleh Andrean dan Realize pada tahun 2020 yang dilaksanakan pada PT. Pionika Automobil. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 120 orang karyawan PT. Pionika Automobil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian dilakukan oleh Ela Novalena 2017 yang dilakukan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang, dengan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya 2019 yang dilakukan di Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 115 orang karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

Penelitian dilakukan oleh Baby Silvy 2019 yang dilaksanakan di PT. Mewah Indah Jaya Binjai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Mewah Indah Jaya Binjai pada bagian SDM yang berjumlah 42 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 42 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Desi Kristianti dan Ria Lestari 2019 yang melakukan penelitian di UD. Pratama Karya Kota Kediri. Penelitian tersebut termasuk jenis penelitian survei. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang sekaligus merupakan populasi penelitian. Dasar penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode kuesioner dan mempelajari data berupa laporan dan bukti-bukti yang berkaitan dengan penelitian. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program pengolah data SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja.

Nur Avnia Hamida dan Ika Ruhana 2015 yang melakukan penelitian di PT. Patindo Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang

digunakan sebanyak 82 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jasman Saripuddin 2016 yang melaksanakan penelitian di PT. Kamasindo Cepat Medan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua karyawan yang terdapat pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan berjumlah 31 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi, dan angket (Kuesioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, pengujian regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan bentuk atau gairah yang menggerakkan dari pegawai yang terarah atau tertuju agar pencapaian organisasi dapat dengan mudah didapatkan. Sifat karakter karyawan yang baik dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara,2017:60)

Adapun beberapa pendapat lain menurut beberapa ahli tentang motivasi kerja yaitu:

- a. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang

agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

- b. Pernyataan Bangun (2012) motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan.
- c. Motivasi kerja merupakan antusias intrinsik pegawai yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Sharma,2012).

Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli kesimpulannya adalah motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diciptakan agar pegawai memiliki semangat kerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

2.2.2 Teori-teori Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:63) menyatakan untuk tercapainya atau terbentuknya motivasi kerja terdapat beberapa teori tentang motivasi kerja, di antaranya sebagai berikut:

a. *Maslow's Need Hierachy Theory*

Abraham Maslow menyatakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencapai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori Herzberg

menurut Herzberg terdapat dua hal yang menjadi penyebab timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan dan tanggung jawab.

c. *Achievement Theory*

Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi
- 2) Kebutuhan untuk memperluas pergaulan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu

d. Teori X dan Y

Teori McGregor yang menjelaskan tentang pandangan manusia dalam organisasi (Robbins, 1996). Teori X memandang manusia

dalam lingkungan kerja yang telah membudaya, pada dasarnya teori X melihat manusia dalam lingkungan kerja dari sisi negatif. Terdapat beberapa anggapan dari teori X yaitu sebagai berikut:

- 1) Pada umumnya manusia tidak suka bekerja. Hal ini tertanam dari setiap individu.
- 2) Disebabkan tidak suka pekerjaan, malas, maka manusia itu harus dipaksa atau dikendalikan dan dibina agar dapat melaksanakan usaha, dan hal tersebut bergerak dalam mencapai tujuan.
- 3) Pada umumnya manusia dalam organisasi ingin menghindari dari tanggung jawab, memiliki sedikit ambisi sehingga lebih senang dibina atau diarahkan.
- 4) Pada umumnya manusia menghendaki keamanan dalam segala hal.

Teori Y merupakan cara pandang manusia yang modern, dan memandang dari sisi positif. Terdapat beberapa anggapan dari teori Y yaitu sebagai berikut:

- 1) Manusia sebagai anggota organisasi pada dasarnya menyukai pekerjaan, tidak memiliki beban karena bekerja sama dengan bermain, istirahat.
- 2) Manusia dapat mengontrol diri sehingga tidak perlu diawasi, dan dapat memberikan pelayanan terhadap tujuan organisasi.
- 3) Pada umumnya manusia dapat belajar menerima dengan baik, dan mengusahakan tanggung jawab.
- 4) Manusia dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif, dan kreatif dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam organisasi.

Dari beberapa teori yang telah dijelaskan kesimpulannya adalah orang yang tinggi dalam kebutuhan akan prestasi akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu. Teori X memandang manusia dalam lingkungan kerja yang telah membudaya, pada dasarnya teori X melihat manusia dalam lingkungan kerja dari sisi negatif, sedangkan Teori Y merupakan kebalikan dari Teori X.

2.2.3 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:61) menyatakan bahwa terdapat beberapa prinsip memotivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Partisipasi
Suatu cara memotivasi pegawai yang diberikan kesempatan untuk ikut andil dalam menentukan tujuan.
- b. Komunikasi
Mengkomunikasikan sesuatu dengan pegawai yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.
- c. Mengakui bawahan
Mengakui pegawai atas usaha pencapaian tujuan,
- d. Pendelegasian wewenang
Memberikan wewenang pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- e. Memberi perhatian
Memberikan perhatian terhadap keinginan pegawai.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar

individu (Sunyoto,2013). Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Faktor internal

- 1) Keinginan akan kehidupan
- 2) Keinginan dapat memiliki sesuatu
- 3) Keinginan mendapatkan penghargaan
- 4) Keinginan akan kekuasaan.

b. Faktor eksternal

1) Lingkungan kerja

Keseluruhan sarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk keperluan diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang baik bagi perusahaan atau instansi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada pegawai agar mereka dapat melaksanakan dengan baik.

4) Penghargaan atas prestasi

Setiap orang akan mau bekerja keras untuk perusahaan atau organisasi agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan pekerjaan yang baik dalam perusahaan tersebut.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar terhadap tugas dan tanggung jawab, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan organisasi baik tertulis maupun tidak (Hasibuan 2017).

Berikut beberapa pendapat lain menurut beberapa ahli tentang disiplin kerja yaitu:

- a. Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang relevan dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi.
- b. Rivai (2004) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang ada.

Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli kesimpulannya adalah disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap norma dan aturan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa cara pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin menurut Mangkunegara (2015) yaitu dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

a. Pemberian teguran

Tujuan pemberian teguran adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

b. Pemberian sanksi secepat mungkin

Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku

c. Sanksi harus konsisten

Tujuan dari sanksi ini agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

d. Sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.3.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Dalam disiplin kerja terdapat beberapa indikator menurut para ahli adalah sebagai berikut:

a. Menurut Soedjono (2002) beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pemanfaatan sarana
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

b. Indikator disiplin menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja

- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja etis

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara,2002:67). Adapun beberapa pengertian lain dari kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Menurut Kiruja (2013) kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.
- b. Simamora (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Gomez (1995:195) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut maka kesimpulannya adalah kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan tanggung jawab, kemampuan, dan kesungguhan dengan tujuan pencapaian organisasi.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja dan faktor-faktor lainnya.

Adapun beberapa pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

a. Menurut Soemadji (2001) terdapat beberapa faktor kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan atasan

b. Menurut Robbins (1996) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), dan *opportunity* (kesempatan).

c. Yukl (2000) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

1) Motivasi kerja

Dengan motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin

2) Disiplin kerja

Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

d. Handoko (2001) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Motivasi
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Tingkat stres
- 4) Kondisi pekerjaan
- 5) Sistem kompensasi
- 6) Desain pekerjaan

Berdasarkan beberapa penjelasan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, penempatan, pelatihan, promosi dan kompensasi.

2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Berikut adalah beberapa pendapat ahli tentang indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Jakson (2006), adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama

b. Dharma (2003) Menyatakan bahwa ada tiga indikator kinerja yaitu:

- 1) Kuantitas, yaitu berhubungan dengan jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai oleh pegawai.

- 2) Kualitas, yaitu berhubungan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan oleh pegawai.
 - 3) Ketepatan waktu, berhubungan dengan pengukuran waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
- c. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut :
- 1) Kualitas kerja dan kuantitas kerja
Hasil yang diukur dengan efektifitas dan efesisensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
 - 2) Keandalan kerja
Keandalan dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja
 - 3) Pemanfaatan waktu kerja
Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan rencana penggunaan masukkan dengan penggunaan yang di realisasikan.
 - 4) Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan kesanggupan dari seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
 - 5) Kerjasama
Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.
 - 6) Kehadiran
Tingkat kehadiran adalah salah satu hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai dan menjadi salah satu faktor yang menentukan dalam kinerja.

Dari beberapa penjelasan yang telah diuraikan dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja di antaranya adalah kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kehadiran kerja sama dan ketepatan waktu.

2.5 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2010:18) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri/pihak lain. Yukl (1992:75) menyatakan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong pegawai agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Kemudian Chrisnanda (2017) melakukan penelitian dan melakukan uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan menunjukkan hasil bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang disusun adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Simamora (2005) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan di dalam sebuah organisasi. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Abidin (2013) melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang disusun adalah sebagai berikut:

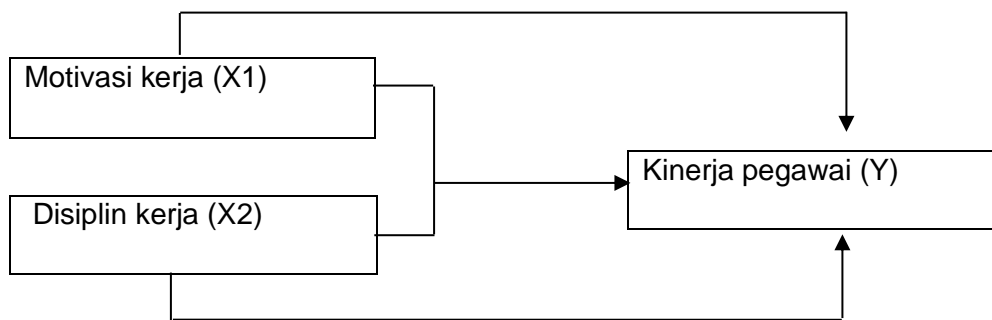
H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Simamora (2002) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sanjaya (2015) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa dalam uji secara simultan dan secara parsial semua variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian



Sumber: data primer 2021