

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA SEMARANG**

Oleh:

Nurchahaya Sinaga, Susi Sulandari

Departemen Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : [http// www.fisip.undip.ac.id](http://www.fisip.undip.ac.id) email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

The key of success on the organization depends on interaction and coordination among employees when reach the organization's goals. Human resources the movers of the other resources. When the human resources are working, it determines how the organization reach the goals. The problem on this research is how the influence of motivation and discipline to the employee's performance in the Tradieng office of Semarang City. The aim on this research to know the influence between motivation and discipline to employee's performance. This research used explanatory quantitative method and the respondents on this resarch are the employee's on Trading Agency of Semarang Ciy. The method of collecting data are interview and questionnaire. The analysis technique on this research using Rank Kendall correlation. According to the result of the research, the employee's performance are very good, motivation and discipline are good. The correlation test showing that motivation do not have any relation and influence to the employee's performance, the discipline have a relation to the employee's performance, while the motivation and the discipline have a relation to the employee's performance but in a weak condition.

Key word : employee's performance, motivation, discipline of work

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan produktivitas kerja, peningkatan hasil, disiplin kerja serta tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat lepas dari berbagai macam faktor yang mendukungnya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi pasti akan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dinas Perdagangan adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah. Dinas Perdagangan sesuai dengan tugas dan fungsinya mempunyai peranan strategis dalam menjadikan pasar sebagai infrastruktur ekonomi kota serta menyediakan sarana usaha yang layak dan nyaman bagi masyarakat Kota Semarang. Pengelolaan pasar yang menjadi kewenangan Dinas Perdagangan Kota Semarang adalah dalam hal pelayanan, yang meliputi pemungutan retribusi, perijinan, penataan tempat usaha, keamanan dan ketertiban pasar, serta pelayanan penggunaan fasilitas perpasaran lainnya.

Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang cenderung belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari pengamatan

langsung yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Perdagangan Kota Semarang. kesalahan dalam bekerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pasar Kota Semarang cenderung disebabkan oleh kurangnya pemahaman atas tugas-tugas yang diberikan. Para pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang juga cenderung menunda-nunda pekerjaan dan para pegawai cenderung bekerja sendiri-sendiri. Pekerjaan yang menumpuk akan membuat para pegawai tergesa-gesa di dalam menyelesaikannya, dan suatu pekerjaan yang dilakukan secara tergesa-gesa itu akan berpengaruh pada hasil kerja dari para pegawai itu sendiri. (Sumber : hasil wawancara dengan Kasubbag umum dan kepegawain dan survey yang dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Semarang, Oktober 2017). motivasi pada para pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, kurangnya perhatian dari atasan masih dinilai kurang. Hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang lebih standar yang telah di tetapkan.

Pemimpin diharapkan dapat memotivasi bawahannya agar dapat dan mau melakukan pekerjaan dengan baik. Kurang optimalnya kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang juga tidak terlepas dari kurangnya motivasi dari para pegawai. Hal tersebut dapat terlihat salah satunya dari pegawai yang saat jam kerja malah asyik membaca koran, menonton televisi dan mengobrol dengan pegawai lain.. Disiplin pegawai Dinas Perdagangan kota Semarang masih tergolong rendah dengan masih dijumpainya beberapa pegawai yang terkadang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan dan meninggalkan kantor pada

saat jam kerja. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja, yaitu ruang kerja yang saling terbuka dan berdempetan sehingga pegawai merasa sempit.

Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana kedua variabel tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Aisyah, 2012 (dalam Jurnal kebijakan publik 02/2012, Volume 1). Hasil penelitian terdahulu lainnya dari sebuah studi yang dilakukan oleh Sugeng Sutrisno, 2013 (dalam Jurnal Administarsi, 2013, Volume 13), menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mailiana, 2016 (dalam jurnal ekonomi manajemen, 2016, volume 10), menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan efek yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Mengacu pada deskripsi situasi dan kondisi di Dinas Perdagangan Kota Semarang dimana kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin dan rendahnya motivasi. Masih kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul “**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA**

TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA SEMARANG”

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja, motivasi dan disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan kota Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ?
5. Bagaimana hubungan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

1. untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai (Y), motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) pegawai Dinas Perdagangan kota Semarang
2. untuk mendeskripsikan dan menganalisis korelasi variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perdagangan kota Semarang
3. untuk mendeskripsikan dan menganalisis korelasi variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perdagangan kota Semarang

4. untuk mendeskripsikan dan menganalisis korelasi variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perdagangan Kota Semarang
5. untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara bersama-sama korelasi variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perdagangan Kota Semarang

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

D.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja, namun kata kinerja memiliki makna yang luas bukan hanya hasil kerja melainkan juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Mashum (Sembiring, 2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam buku manajemen kinerja pemerintah daerah (Amins, 2012) mendefinisikan kinerja adalah :

“tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dapat

dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”.

Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, Robbins (2001). Sedangkan Rivai dan Basri dalam buku manajemen kinerja pemerintah daerah (Amins, 2012) mendefinisikan kinerja pegawai adalah : “hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Bukan hanya menyatakan sebagai sebagai hasil kinerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Selanjutnya Bernardin dan Russel (Sembiring, 2014) kinerja pegawai adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Ven dalam Ferry (1980) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang dicapai dalam unit kerja dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan. Instrumen kinerja terkait dengan pencapaian target kinerja kegiatan dari suatu program, akurasi (ketepatan dan kesesuaian) hasil, tingkat pencapaian program, dampak hasil kegiatan terhadap kehidupan masyarakat, kesesuaian realisasi anggaran dengan anggaran, pencapaian

efisiensi operasional, perilaku pegawai. Ratundo dan Sackett (Sahya Anggara, 2002) mendefinisikan kinerja pegawai merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas, kinerja keanggotaan, dan kinerja kontra produktif.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian kinerja tidak hanya menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Sinambela mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2012).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian dan tingkat keberhasilan serta hasil dari usaha seseorang yang dapat dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja serta kerjasama.

D.2 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Pegawai

Hasibuan (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja pegawai mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja

3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggungjawab

Sedangkan Husein Umar (Mangkunegara, 2009), membagi aspek-aspek kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggungjawab
10. Pemanfaatan waktu kerja

Keban (2008) menyatakan ada 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja, yaitu :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Kerjasama antar pegawai

Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah ada enam kriteria kinerja pegawai yang dapat di nilai, yaitu :

- 1) Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil pekerjaan dengan apa yang diinginkan.

- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit, atau jumlah lingkaran aktivitas.
- 3) Ketepatan waktu, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Efektifitas biaya, menyangkut penggunaan sumber daya organisasi seperti sumber daya manusia, uang, peralatan dan teknologi secara maksimal.
- 5) Kebutuhan supervisi, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervisi dalam pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai.
- 6) Dampak interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama teman kerja maupun bawahan.

Menurut Surya Dharma dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kinerja, kriteria bagi penilaian kinerja harus berimbang di antara :

- a. pencapaian dalam hubungannya dengan berbagai sasaran;
- b. perilaku dalam pekerjaan sejauh mempengaruhi peningkatan kinerja;
- c. efektifitas sehari-hari. (Dharma, 2009:130)

D.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal pegawai (Wirawan, 2009). Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang

diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan tersebut adalah pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Dapat diasumsikan, bahwa semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitu sebaliknya, semakin rendah faktor-faktor tersebut maka kinerja juga akan semakin rendah (Wirawan, 2009).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. faktor-faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, serta teman sekerja. Semakin baik faktor-faktor internal organisasi tersebut, maka kinerja pegawai juga semakin baik. (Wirawan, 2009)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Kneith Davis dalam Anwar Mangkunegara (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Faktor kemampuan (*ability*), kemampuan kerja untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

- b. Faktor motivasi (*motivation*), motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Mitchell, kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, tentu kinerjanya rendah. (Sinambela, 2012)

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:235) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah :

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan/disiplin
5. Kejujuran
6. Kerjasama

Sulistiyani dan Rosidah menyatakan bahwa analisis pada kinerja pegawai akan lebih menekankan pada dua faktor utama, yaitu :

1. Keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut.
2. Kemampuan pegawai untuk bekerja.

Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan

menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. (Wibowo, 2010)

Menurut Robbins kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangat penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas Pelayanan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawab termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor yang penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut defenisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya Tahan/Kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaanya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi agar dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai

tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang diinginkan bersama.

E. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*, di mana menurut Sugiyono (2010) *proportional random sampling* adalah pengambilan sampel terlebih dahulu dikelompokkan dalam beberapa sub populasi sehingga tiap sub populasi yang ada memiliki anggota sampelnya. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner dan wawancara.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dikemukakan analisis data dengan menggunakan data kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui kinerja pegawai, motivasi dan disiplin kerja di Dinas Perdagangan Kota Semarang dengan memberikan kuesioner kepada 75 responden yang merupakan pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.

Hasil penelitian didasarkan pada beberapa indikator dari setiap variabel. Variabel kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama. Variabel motivasi meliputi indikator motif, pengharapan, intensif, dan pengaruh lingkungan. Variabel disiplin kerja meliputi indikator tanggungjawab dan sikap. Setiap indikator memiliki beberapa sub indikator yang keseluruhannya berjumlah 24, dari setiap sub indikator mewakili satu pertanyaan.

Tabel 1

Rata-rata Jawaban Kuesioner Pada Setiap Variabel

No	Daftar Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
A. Kinerja Pegawai (Y)			
1	Tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,31	SB
2	Tingkat kemampuan dalam bekerja	3,67	SB
3	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	3,14	B
4	Penampilan dalam bekerja	3,09	B
5	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu	3,08	B
6	Kontribusi dalam kegiatan pekerjaan	3,44	SB
7	Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	2,90	B
8	Ketepatan waktu datang	3,58	SB
9	Ketepatan waktu pulang	3,52	SB
10	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan dari orang lain	3,38	SB
Rata-rata		3,31	SB
B. Motivasi (X1)			
11	Tingkat mempengaruhi seseorang untuk berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan	2,89	B
12	Pengharapan akan kepuasan jabatan atau posisi kerja	2,96	B
13	Tingkat pengharapan dalam pengembangan diri	3,24	B
14	Pengharapan akan penghargaan	2,8	KB

15	Tingkat kecukupan gaji yang diterima	3,24	B
16	Bentuk kompensasi yang diberikan dari hasil yang dicapai	3,4	B
17	Tingkat kenyamanan lingkungan fisik	3,08	B
18	Tingkat nyaman lingkungan non fisik	3,06	B
Rata-rata		3,08	B
C. Disiplin Kerja			
19	Menyelesaikan tugas sesuai dengan konsep	3,10	B
20	Menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah atasan	3,09	B
21	Cara bertingkah laku ketika sedang bekerja	3,08	B
22	Ketaatan pada peraturan kerja	3,2	B
Rata-rata		3,12	B

Sumber: kuesioner yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa setelah dilakukan pengolahan kuesioner, nilai rata-rata kinerja pegawai adalah sebesar 3,31 yang termasuk dalam kategori sangat baik. setiap item pertanyaan yang ada dalam kinerja pegawai menunjukkan hasil baik dan sangat baik. Nilai rata-rata yang diperoleh variabel motivasi sebesar 3,08 yang berarti baik. Pertanyaan yang ada dalam variabel motivasi mendapatkan penilaian kurang baik dalam indikator pengharapan akan penghargaan. Variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,12 yang termasuk dalam kategori baik.

Tabel 2
Tabel Silang Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Motivasi				Jumlah
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Tidak Baik	2 22,2%	2 5,7%	4 17,3%	1 12,5%	9 12%
Kurang Baik	3 33,3%	15 34,2%	8 34,7%	3 37,5%	29 38,6%
Baik	4 44,4%	8 22,8%	6 26%	4 50%	22 29,3%
Sangat Baik	0 0%	10 28,5%	5 21,7%	0 0%	15 20%
Jumlah	9 100%	35 100%	23 100%	8 100%	75 100%

Sumber: Kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabulasi silang tersebut menunjukkan bahwa dari 9 responden (100%) yang menyatakan memiliki motivasi yang tidak baik, sebagian besar atau 44,4% memiliki kinerja yang baik. Kemudian dari 35 responden (100%) yang memiliki motivasi yang kurang baik, sebagian besar atau 34,2% memiliki kinerja yang kurang baik. kemudian dari 23 responden (100%) yang memiliki motivasi baik, sebagian besar atau 34,7% memiliki kinerja yang kurang baik dan sebanyak 8 responden (100%) yang memiliki motivasi sangat baik, sebagian besar atau 50% kinerja yang baik. Kondisi tersebut menunjukan bahwa kinerja yang diperoleh pegawai belum tentu mengikuti

motivasi yang dimiliki pegawai. Terdapat responden yang memiliki motivasi yang baik, namun memiliki kinerja yang kurang baik, yaitu sebesar 34,7%. Hal ini dikarenakan adanya faktor lain selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal yang masih perlu diperbaiki untuk meningkatkan motivasi pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang adalah kemampuan pegawai untuk mempengaruhi seseorang berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan, pengharapan akan posisi kerja, pengharapan akan pengembangan diri, pengharapan akan penghargaan yang diterima serta tingkat kenyamanan lingkungan pekerjaan.

Tabel 3**Tabel Silang Disiplin Kerja - Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja			Jumlah
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Tidak Baik	1	7	1	9
Baik	14,2%	14,2%	5,2%	12%
Kurang Baik	3	26	0	29
Baik	42,8%	53%	0%	38,6%
Baik	3	13	6	22
	42,8%	26,5%	31,5%	29,3%
Sangat Baik	0	3	12	15
Baik	0%	6,1%	63,1%	30%
Jumlah	7	49	19	75
	100%	100%	100%	100%

Berdasarkan tabulasi silang tersebut menunjukkan bahwa dari 7 responden (100%) yang menyatakan memiliki disiplin kerja tidak baik, sebagian besar atau 42,8% memiliki kinerja baik. kemudian dari 49 responden (100%) yang memiliki disiplin

kerja kurang baik, sebagian besar atau 53% juga memiliki kinerja kurang baik. kemudian dari 19 responden (100%) yang memiliki disiplin kerja baik, sebagian besar atau 63,1% memiliki kinerja sangat baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang

diperoleh pegawai mengikuti disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai. Namun demikian terdapat pula responden yang disiplinnya tidak baik namun memiliki kinerja yang baik, yaitu sebesar 42,8%. Hal ini dikarenakan ada faktor lain selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal yang masih perlu diperbaiki untuk meningkatkan disiplin kerja adalah proses penyelesaian tugas yang harus sesuai dengan prosedur dan keinginan atasan dan cara ketaatan terhadap peraturan kerja.

Korelasi Antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Besar korelasi yang terjadi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai adalah -0,018. Sedangkan angka signifikansi adalah 0,860 lebih besar daripada 0,01, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel ($0,860 > 0,05$). Hal itu menunjukkan H_0 dalam penelitian ini diterima sedangkan H_a ditolak. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,0324%. Artinya menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya memberi pengaruh sebesar 0,0324% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 99,96% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati yang berhubungan dengan variabel kinerja pegawai.

Korelasi Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Korelasi antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai sebesar 0,460. Artinya ada korelasi positif bersifat lemah karena 0,460 kurang dari 0,5. Korelasi positif apabila variabel

disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat pula. Dilihat dari signifikansinya diperoleh angka 0,000 lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$). Angka tersebut menunjukkan hubungan yang sangat signifikan. Sehingga H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja yang perlu ditingkatkan yaitu indikator menyelesaikan tugas sesuai dengan konsep, menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah atasan, cara bertingkah laku ketika sedang bekerja dan ketaatan terhadap peraturan kerja. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 21,16%. Artinya menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memberi pengaruh sebesar 21,16% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 78,84% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

G. PENUTUP

G.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengkajian pada variabel kinerja pegawai (Y) menghasilkan persentase dari frekuensi jawaban responden menjadi empat kategori berikut, yaitu kategori sangat baik sebanyak 14 responden (18,6%), kurang baik sebesar 37 responden (44,3%), kategori baik sebesar 14 responden (18,6%), dan kategori tidak baik sebesar 10 responden (13,3%). Rata-rata rekapitulasi variabel kinerja pegawai secara keseluruhan adalah 3,31 yang artinya kinerja pegawai Dinas Perdagangan

Kota Semarang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini bisa dilihat diantaranya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada, misalnya dalam hal masuk kantor tepat waktu dan pulang pada saatnya. Selain itu juga pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai juga menggunakan waktu kerja secara efektif sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Namun pada Dinas Perdagangan Kota Semarang masih perlu adanya peningkatan kinerja pegawai agar lebih optimal lagi. Kinerja pegawai yang cukup baik pasti tidak lepas dari faktor-faktor lain yang mempengaruhinya, diantaranya yaitu kemampuan pegawai yang kompeten untuk bekerja dan juga motivasi pegawai yang tentunya memberikan andil terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang.

2. Pengkajian pada variabel motivasi (X1) menghasilkan persentase dari frekuensi jawaban responden menjadi empat kategori berikut, yaitu kategori sangat baik sebanyak 9 responden (12%), kurang baik sebesar 36 responden (48%), baik sebanyak 22 responden (29%), dan tidak baik sebanyak 8 responden (10,6%). Rata-rata rekapitulasi variabel motivasi secara keseluruhan adalah 3,09 yang artinya motivasi yang didapatkan oleh pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang baik. Hal tersebut

bisa dilihat diantaranya dari tingkat mempengaruhi sesama rekan kerja untuk berbuat sesuatu yang baik demi tercapainya tujuan bersama yang tergolong sudah baik, pemberian kesempatan kepada para pegawai untuk lebih berkembang, pemimpin yang sering memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang diperoleh oleh pegawai. Hal itu tentu memotivasi para pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Selain itu ada juga tunjangan kerja yang diperoleh oleh pegawai, gaji pokok yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai, fasilitas kantor yang dapat memperlancar proses penyelesaian tugas, serta kenyamanan dalam bekerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.

3. Pengkajian pada variabel disiplin kerja (X2) menghasilkan persentase dari frekuensi jawaban responden menjadi empat kategori berikut, yaitu kategori sangat baik sebanyak 0 responden (0,00%), kurang baik sebanyak 51 responden (68%), baik sebanyak 17 responden (22,6%), dan tidak baik sebanyak 7 responden (9,3%). Rata-rata rekapitulasi variabel disiplin kerja secara keseluruhan adalah 3,11 yang artinya disiplin kerja pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang sudah masuk dalam kategori baik. Hal tersebut bisa terlihat diantaranya dari para pegawai yang sudah mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan konsep yang telah ditentukan serta

sesuai dengan perintah atasan. Selain itu sikap dalam bertingkah laku yang dimiliki pegawai Dinas Perdagangan kota Semarang juga sudah baik sehingga dapat menciptakan suasana yang baik pula. Selain itu ketaatan pegawai terhadap peraturan kerja yang ada di Dinas Perdagangan Kota Semarang ini juga sudah tergolong baik. disiplin kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

4. Ada hubungan yang negatif antara motivasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Perdagangan Kota Semarang yang diperoleh melalui SPSS versi 22.0. Nilai korelasi rank kendall antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan angka korelasi sebesar 0,018. Berdasarkan hasil olah data korelasi Kendall melalui SPSS versi 22.0 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,860. Dimana 0,860 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 dalam penelitian ini diterima. Artinya tidak ada korelasi antara motivasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai digunakan rumus koefisien determinasi yang menghasilkan KD 0,0324% artinya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh sebesar 0,0324% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 99,96% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati yang berhubungan dengan variabel kinerja pegawai. Variabel lain tersebut antara lain iklim organisasi, sistem kerja,

kemampuan pegawai dan kepemimpinan.

5. Korelasi antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai sebesar 0,460. Artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang adalah korelasi positif bersifat lemah karena 0,460 kurang dari 0,5. Korelasi positif apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat pula. Dilihat dari signifikansinya diperoleh angka 0,000 lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$) artinya angka tersebut menunjukkan hubungan sangat signifikan. Sehingga H_0 dalam penelitian ini diterima dan H_a ditolak. Artinya ada korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkat pula variabel kinerja pegawai. Disiplin kerja yang perlu ditingkatkan adalah indikator menyelesaikan tugas sesuai dengan konsep, menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah atasan, cara bertingkah laku ketika sedang bekerja dan ketaatan terhadap peraturan kerja. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai digunakan rumus koefisien determinasi yang menghasilkan KD 21,16%. Artinya menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memberi pengaruh sebesar 21,16% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 78,84% adalah pengaruh dari variabel

lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6. Konkorelasi Kendall (W) antara variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) menunjukkan angka W sebesar 0,043. Besar pengaruh variabel motivasi dan variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai digunakan rumus koefisien determinasi yang menghasilkan KD 0,01849%. Artinya menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 0,01849% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 99,43% adalah pengaruh dari variabel lain selain variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2).

G.2 Saran

Administrasi publik merupakan proses yang bersangkutan dengan penyelenggaraan urusan-urusan pemerintahan. Untuk mencapai penyelenggaraan urusan pemerintahan yang baik maka diperlukan kinerja yang baik dari aparatur-aparatur pemerintah. Diperlukan peningkatan kinerja pegawai sehingga fungsi Administrasi Publik NPM (New Public Management) yaitu administrasi publik merupakan manajemen yang bertujuan kepada kinerja dan menciptakan pemerintahan yang good governance. Hal tersebut agar dalam menjalankan tugas pemerintah apa yang dikerjakan dapat sesuai dengan yang diinginkan guna menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh dalam

penelitian, motivasi mempunyai hubungan yang negatif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Para pegawai sangatlah potensial untuk diberdayakan dalam pencapaian target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi yaitu Dinas Perdagangan Kota Semarang. Walaupun kinerja sudah dapat dikatakan baik, namun masih perlu ditingkatkan untuk menuju kinerja yang lebih baik lagi. Adapun beberapa hal yang perlu ditingkatkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya prosedur atau standar kerja yang mampu dipahami dan diimplementasikan oleh semua pegawai. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas perlu untuk ditingkatkan lagi. Selain itu, perlu membiasakan para pegawai untuk saling bekerja sama dan turut berkontribusi dalam kegiatan kantor khususnya apabila mengerjakan pekerjaan yang saling berhubungan.
2. Upaya untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan secara personal yaitu dengan meningkatkan penghargaan kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerja karena indikator ini mendapatkan rata-rata paling rendah dibandingkan indikator yang lainnya pada variabel motivasi. Dengan memperoleh penghargaan pegawai akan merasa lebih dihargai lagi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu bentuk penghargaan yang diinginkan oleh pegawai berupa sertifikat penghargaan atas prestasi yang diraih.

Selain memiliki wujud penghargaan berupa sertifikat, hal itu juga dapat digunakan sebagai penunjang untuk menunjukkan prestasi yang didapatkan oleh pegawai.

3. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan aturan jam kerja yang baku dan pemberian sanksi bagi pegawai yang kurang menaati peraturan kerja yang ada. Selain itu diperlukannya juga alat absensi elektrik pada waktu datang dan setelah selesai jam kerja sehingga disiplin kerja dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Darvis, Keith dan Jhon W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Fathoni, H Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Galang Printika Yogyakarta
- Gunawan, Jamil. 2006. *Quo Vadis Administrasi Negara Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: PT BPF
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian: Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Publik. Bandung: CV Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Priyanto, Duwi. 2012. *Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta : C.V ANDI
- Rosidi. Abidarin. 2013. *Reinventing Government*. Yogyakarta : ANDI
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R7D*. Bandung : Alfabeta
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung : PT Rafika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syafri, Wirman H. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta : Erlangga
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Utomo, Warsito. 2006. *Adminisrasi Publik Baru Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Wahjono, Imam Sentot. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto dan Gunawan Eko N. 2015. pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan dinas kependudukan dan catatan sipil gresik). Volume 21

Fadilla Maya Sari. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Bmt Bintoro Madani Di Kabupaten Demak). volume 18

Mailiana. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. Volume 10

Sugeng Sutrisno. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Volume 13

