

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UKM PROV. SUMUT

Oleh:

Naomi Lestary Simanjuntak ¹⁾

Vinni Alvionita Nainggolan ²⁾

R.B Napitupulu ³⁾

Novia Ruth Silaen ⁴⁾

Univeristas Darma Agung ¹⁾²⁾

Email :

naomi04simanjuntak@gmail.com
vinnialvionitanainggolan@gmail.com

ABSTRAK

Hasil kerja adalah kemampuan seseorang mencapai tujuan dan target melalui tugas yang diberikan kepadanya. Sikap seseorang dalam melaksanakan peraturan yang diberlakukan tanpa ada paksaan itulah yang disebut dengan disiplin kerja. Sedangkan motivasi hasrat yang timbul dari dalam diri individu untuk menyemangati diri agar mau melakukan aktivitas yang mempunyai tujuan yang baik. Proses dimana suatu pekerjaan dilaksanakan untuk mencapai tujuan atau hasil disebut dengan kinerja pegawai. Adapun riset ini batasan masalahnya berfokus pada kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi kerja. Dengan ditetapkannya batasan masalah akan terlihat hasil dari riset yang optimal dan ini bisa menjadi pertimbangan dan masukan. Uji analisis regresi linear berganda adalah uji yang tepat diterapkan pada riset ini dengan menggunakan SPSS 25. Hasil yang diperoleh adalah $Y=a+bX+e$, sebagai berikut : $Y=0.025 + 0.815 X_1 + 0.186 X_3$ berdasarkan koefisien determinasi $R^2= 0,996$ artinya peran Kemampuan Kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 99,6%. Berdasarkan hasil uji statistik (Uji t), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,818 > 0,887$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berdampak sangat bermakna terhadap kinerja pegawai dan menyarankan agar pegawai lebih meningkatkan lagi kompetensi yang dimiliki lewat kemampuan kerja yang dimiliki, disiplin, dan motivasi untuk hasil kerja yang lebih baik dan juga untuk kepentingan pribadi.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Work results are a person's ability to achieve goals and targets through the tasks assigned to him. A person's attitude in implementing regulations that are enforced without any coercion is what is called work discipline. Meanwhile, motivation is a desire that arises from within the individual to encourage oneself to carry out activities that have good goals. The process by which work is carried out to achieve goals or results is called employee performance. This research focuses on work ability, discipline and work motivation. By determining the problem boundaries, optimal research results will be seen and this can be used as consideration and input. The multiple linear regression analysis test is the appropriate test applied to this research using SPSS 25. The results obtained are $Y=a+bX+e$, the regression equation obtained is as follows: $Y=0.025 + 0.815 X_1 + 0.186 X_3$ based on the coefficient of determination $R^2 = 0.996$ meaning the role of Work Ability, Work Discipline, Work Motivation on employee performance is 99.6%. The results of the normality test obtained significant results for variables X of $0.35 > 0.05$ and Y of $0.45 > 0.05$, meaning that H_a was

accepted and Ho was rejected. Based on the results of statistical tests (t test), the value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.818 > 0.887$) with a significant level ($0.000 < 0.05$) means that work ability, work discipline, work motivation have a very significant impact on employee performance and suggest that employees should improve further. competence possessed through work ability, discipline and motivation for better work results and also for personal interests.

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

1. LATAR BELAKANG

Kemampuan kerja pekerja ditentukan oleh kapasitas kecakapan, keahlian dan tindakan. Kemampuan dalam diri pegawai sangatlah penting bagi setiap pegawai agar ia dapat menyesuaikan diri dan menyesuaikan diri dengan lingkungan di perusahaannya. andalkan tingkat disiplin untuk memastikan bahwa pekerjaan individu dan kelompok mampu secara tuntas dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggungjawab. Dilihat dari bagaimana disiplin seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, baik secara kelompok, individu dan organisasi. Dari segi motivasi kurangnya semangat kerja pegawai akibat kebiasaan kerja yang terlalu monoton sehingga menimbulkan perasaan bosan dan malas pada diri pegawai. Selain itu, kurangnya kepedulian manajer terhadap karyawan yang berkinerja baik membuat pegawai merasa tidak menerima cukup gaji. Misalnya, kurangnya dorongan dapat menghalangi mereka untuk mempertahankan hasil yang telah mereka capai. Kinerja inilah yang menjadi salah satu kunci keberhasilan pegawai baik pada level individu maupun organisasi. Tidak ada salahnya jika SDM yang buruk mencari solusi permasalahannya karena dengan SDM yang berkualitas maka pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga akan meningkatkan efisiensi operasional yang baik.

Berangkat dari konteks di atas Seperti halnya yang terjadi pada Dinas Koperasi dan UKM yang kurang memiliki kapasitas kerja, disiplin dan motivasi kerja, maka efisiensi kerja pekerja sangat lemah. Hal

ini yang membuat penulis melakukan riset ini pada pegawai dinas koperasi dan ukm di Sumatera utara.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Wibowo (2017:94) Kemampuan kerja pada dasarnya dapat dipahami sebagai kapabilitas pengetahuan, kejiwaan, dan daya tahan tubuh ketika melakukan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan yang telah direncanakan suatu organisasi.

Menurut Singodimedjo (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah keberadaan diri seseorang untuk mengikuti peraturan yang berlaku serta melaksanakannya. Pegawai yang tidak disiplin akan memberi pengaruh buruk pada perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai akan susah terwujud.

Motivasi menurut Afandi (2018:23) adalah kemauan yang timbul untuk mau melakukan aktivitas dengan ikhlas, dan bertanggungjawab hingga hasilnya akan baik dan bermutu.

Menurut (Kasmir 2016:182) Kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan setelah melakukan aktivitas dimana waktunya telah ditentukan. Produktivitas adalah usaha manusia guna mendapatkan hasil atau luaran atau dengan kata lain performa.

3. METODE PENELITIAN

Periode penelitian berlangsung selama 3 bulan pada bulan Juni-Agustus 2023.

Sampel yang diperiksa berasal dari kumpulan karyawan yang ada. Adapun jumlah sampel sebanyak jumlah populasi yaitu 50 orang. Jumlah populasinya adalah 50 orang, sehingga layak dijadikan sampel.

Uji Asumsi Klasik

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini diterapkan untuk melihat keterkaitan variabel terikat terhadap variabel bebas dengan maksud memprediksi mean populasi atau nilai rata-rata variabel terikat dengan menggunakan SPSS. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- A = Konstanta
 Y = Kinerja Karyawan.
 e = error
 X1 = Disiplin Kerja
 b1, b2 dan b3 = Koefisien Regresi
 X2 = Lingkungan Kerja

Uji Hipotesis .

1. Uji t (Uji Parsial)

Perhitungan t tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel t dengan tingkat kesalahan 0,5 dan uji dua sisi dengan derajat kebebasan (dk) ukuran n-2. Kriteria uji-t adalah sebagai berikut.

1. Ketika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya berdampak bermakna
2. Ketika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dapat dikatakan H_0 diterima dan H_1 . Ditolak artinya tidak berdampak secara signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Regresi adalah cara untuk melihat hubungan sebab akibat antara kedua variabel.

Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.027	.031		.887	.380
	X1	.815	.010	.868	78.189	.000
	X3	.186	.009	.217	19.548	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Keterangan :

1. Kostanta a sebesar 0,027 artinya jika (X_1) dan (X_3) nilainya adalah nol (0), maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 0.027
2. Nilai koefisian regresi variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,815. Berarti bahwa penambahan nilai sebanyak satu satuan pada variabel kemampuan kerja (X_1) maka nilai variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,815

satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,186 artinya setiap penambahan nilai satu satuan pada variabel motivasi kerja (X_3), maka nilai variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,186.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t parsial dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil yaitu:

Tabel 2 Hasil uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.027	.031		.887	.380
	X1	.815	.010	.868	78.189	.000
	X3	.186	.009	.217	19.548	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan uji t pada tabel 2 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel kemampuan kerja berpengaruh secara berarti dan bermakna terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumut hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,818 > t_{tabel} 0,887$ maka hipotesis H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh skemampuan kerja terhadap kinerja pegawai secara persial. Variabel motivasi kinerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Dan UKM Prov.Sum, hal ini

dapat dilihat dari nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,954 > t_{tabel} 0,887$ maka hopotesis H_a diterima.

Uji Determimasi (R^2)

Koefisien determinasi diaplikasikan agar mengetahui seberapa kuat dampak variabel independen terhadap variabel dependen dalam hal ini hubungan antara variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Untuk analisisnya, Anda dapat melihat hasil SPSS pada tabel ringkasan berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji R^2
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	.04633

a. Predictors: (Constant), X3,X2,X1

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,996. Artinya 99,6% ketiga variabel dapat diuraikan secara serempak, selebihnya adalah sisa sebesar 0,4%.

5. SIMPULAN

Hasil riset diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebagai satuan kerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara penyelenggara di bidang koperasi.
2. Hasil uji parsial (t) kemampuan kerja memiliki pengaruh yang sangat bermakna terhadap kinerja pegawai dengan hasil $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,818 > t_{tabel} 0,887$ maka hipotesis H_a diterima, Disiplin kerja juga berpengaruh baik dan berarti dilihat dari hasil signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,673 > t_{tabel} 0,887$ maka hipotesis

H_a diterima. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja ini dapat dilihat dari hasil uji signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,954 > t_{tabel} 0,887$ maka hipotesis diterima.

3. Berdasarkan hasil uji simultan (F) variabel stres dan motivasi kerja secara simultan berdampak baik dan bermakna terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang dihasilkan $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 55,525 sedangkan $F_{tabel} 5,16$ sehingga $F_{hitung} > F_{tab}$.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,996 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel independen yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja adalah sebesar 99,6%. Artinya

hubungan tidak begitu berarti, sisanya 0,4% disebabkan oleh hal lain.

5. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Budi Raharjo, 2016, *Mudah Belajar Visual Basic. NET Disertai Lebih 300 Contoh Program*. Bandung: Informatika.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta*.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Gondokusumo, D. (2019). "Aplikasi Go! Passport, Mudahkan Proses Pengajuan Produk Asuransi".
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Kartono, Kartini. 2018. "Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada