



PENGARUH KUALITAS KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studikasus pada Kantor PEMDA Kabupaten Probolinggo)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

AIDA FITRI NURIL MULTAZAMAH

21601081143



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kualitas kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PEMDA kabupaten Probolinggo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian sumber daya manusia di Kantor PEMDA Kabupaten Probolinggo sejumlah 64 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah karyawan kurang dari 100 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel kualitas kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PEMDA Kabupaten Probolinggo.

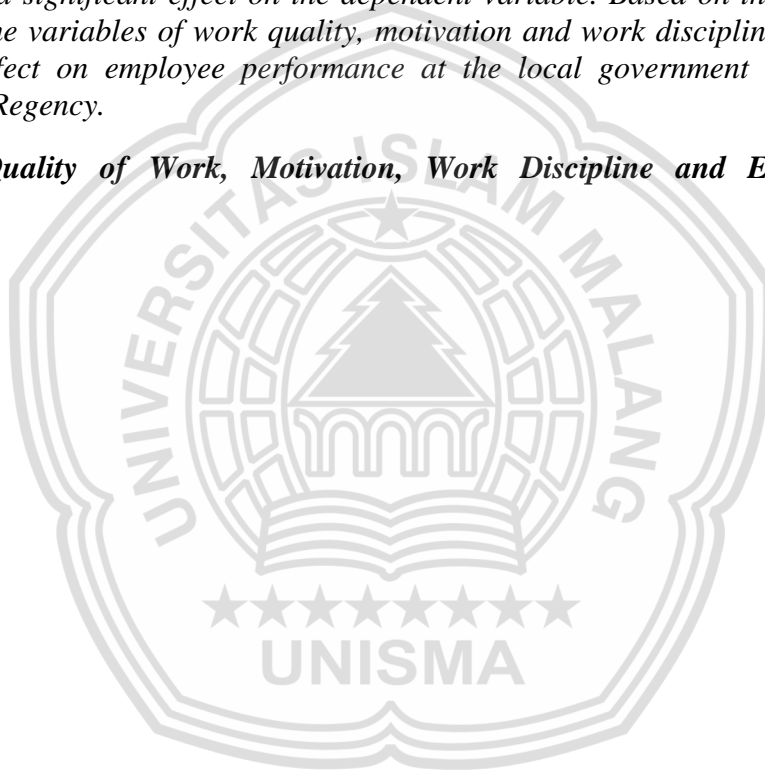
Kata Kunci: Kualitas Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

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

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



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi saat ini sangat pesat dan berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dengan optimal. Perusahaan dalam memajukan bisnis di era bebas yang terjadi pada sekarang ini perlu manajemen yang tepat. Dunia bisnis banyak pesaing yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai persoalan yang dihadapi oleh perusahaan. Salah satu faktor perusahaan yang dibutuhkan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam perusahaan suatu yang sangat penting untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

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

yang paling strategis diantara manajemen yang lain dalam menjalankan kualitas pekerja di suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2015:3) mengemukakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh melatih menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, keamanan serta yang berhubungan dengan keadilan. Kinerja yang baik merupakan semua harapan perusahaan yang mempekerjakan semua karyawan karena hasil dari kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sumber daya manusia lebih penting daripada sumber daya alam, karena bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia untuk mengolahnya, maka akan sia-sia saja. Suatu organisasi atau instansi pemerintah, bentuk dari sumber daya manusia adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi pemerintah sangat penting bagi kemajuan organisasi/ instansi tersebut.

Tabel 1.1 Frekuensi Kinerja Karyawan pada kantor PEMDA kabupaten Probolinggo

No	Keterangan		
1	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan	4,54	Sangat Tinggi
2	Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dari organisasi	4,65	Sangat Tinggi
3	Luasnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan karyawan	4,58	Sangat Tinggi

No	Keterangan		
4	Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan dalam pekerjaan	4,56	Sangat Tinggi
5	Kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)	4,52	Sangat Tinggi
6	Kesadaran karyawan dan dapat di percaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja	4,56	Sangat Tinggi

Sumber: data Pemda kabupaten probolinggo

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

1.2 Jumlah karyawan tetap dan karyawan honorer

Status karyawan	Jumlah
Karyawan Tetap	22
Karyawan Honorer	42
Total Karyawan	64

Sumber :data kantor PEMDA kab. probolinggo

Berdasarkan tabel di atas bahwa kinerja karyawan Pada kantor PEMDA kabupaten probolinggo lebih banyak karyawan honorer dari pada karyawan tetap.

Menurunnya motivasi berprestasi dan kinerja yang dilihat dari pekerjaan yang dihasilkan pegawai terutama pegawai honorer pada kantor PEMDA kabupaten probolinggo disebabkan oleh sebagian besar pegawai merasa tidak termotivasi untuk berprestasi menciptakan kinerja yang baik dikarenakan sistem pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan output pekerjaan yang dihasilkan. Sedangkan karyawan tetap memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan kinerja yang optimal.

Kualitas kerja adalah adalah sekumpulan fenomenan atribut yang muncul dalam interaksi seseorang dan lingkungannya di tempat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, (sogja:2014).

Dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan motivasi dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda, ada yang mempunyai motivasi kerja untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya dan ada yang mempunyai motivasi untuk mengejar prestasi yang akan dicapai, (Mahmudah Enny: 2016).

Agar lebih semangat dalam berkerja seorang karyawan perlu adanya motivasi dalam berkerja. Dengan adanya motivasi diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dan adanya motivasi yang mendukung seperti

tempat yang nyaman, bersih, bebas memberi pendapat, tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, memberikan penghargaan bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan semakin semangat dan semakin meningkatkan kinerjanya. Perusahaan harus meningkatkan motivasi terhadap karyawan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan, (kusuma, 2013: 28).

Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang karyawan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Tujuan utama dari disiplin untuk memastikan bahwa perilaku karyawann didalam perusahaan harus konsisten dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, Simamora .L.P(2012).

Fenomena yang terjadi di PEMDA kabupaten probolinggo kurangnya pelatihan kerja teradap pegawai kantor PEMDA sehingga menurunnya kinerja karyawan. Salah satu kantor PEMDA yang di duga karyawan bekerja kurang optimal karena kurangnya pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan PEMDA kurang memperhatikan suatu tujuan yang ingin dicapai. Menurunnya kinerja sangat mempengaruhi bagi kantor PEMDA kabupaten probolinggo.

Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan tiga hal yaitu **"Kualitas kerja , Motivasi, Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan"** untuk menciptakan suatu kinerja yang bagus untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kerja , Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kualitas kerja , Motivasi, Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kualitas kerja , Motivasi, Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Lainnya

Dapat menjadi bahan pembantu, bahan referensi atau sebagai bahan pembanding dan dasar pengembangan peneliti selanjutnya yang bersifat sejenis.

2. Bagi Instansi

Dapat memberikan informasi dan masukan sebagai tolak ukur dalam mengambil keputusan, serta untuk mengetahui apakah pelaksanaan program.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

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

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi kepada peneliti berikutnya yang ingin meneruskan penelitian ini agar menjadi lebih baik. Keterbatasan penelitian ini diantaranya :

1. Variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan pelanggan hanya 3 variabel (Kualitas Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja).

5.3 Saran

Dengan melihat keterbatasan yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyadari bahwa tidak ada satu peneliti yang sempurna. Untuk itu saran-saran yang akan diajukan oleh peneliti yang akan datang antara lain :

a) Bagi peneliti

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

b) Bagi perusahaan

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

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refrika Adimata
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta: Rineka Cipta
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refrika Adimata
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek* .Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Anwar, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Selemba Empat
- Arifin Rois. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Kemampuan terhadap Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen
- Bukit, Laura Carita . 2018 *Judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Universitas Sumatra Utara
- Bahri, Syaiful. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember
- Brotoharsono, Wungu, dkk. 2003. *Tingkat Kinerja Perusahaan dalam Marit System*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Cooper. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Sepuluh Jilid . Terjemahan Paramita Rahayu. Intan sejati. Klaten
- Dessler. Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks
- Ghozali Iman. 2013. *Apalikasi Analisis Multivariabel dengan Program SPSS*. Universitas Diponogoro, Semarang

- Ghozali Iman. 2011. *Apalikasi Analisis Multivariabel dengan Program SPSS*. Universitas Diponogoro, Semarang
- Gujarati, D.N., (2007). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali Iman. 2009. *Apalikasi Analisis Multivariabel dengan Program SPSS*. (edisi keempat). Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawati, Adya. 2016. *Quality of Work Life dan Organizing Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Malang: Penerbit Universitas Widyagama Malang
- Hasibuan, . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hengkeng, Join . 2019. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT poso energy kabupaten poso*. Jurnal
- Hasibuan. 2016. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasiram, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN Malang Press
- Kadarisma, M .2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarata: Rajawali Pers
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: Pionir jaya
- Mulyadi. 2015. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit in Media
- Nazir. Muhammad, Ph.D. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit Lepkhair
- Priyono, Achmad A. 2015. *Analisis Data dengan SPSS*. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Isala Malang
- Parvar, Eet al. M.R. (2013). *Effect Quality of Work on Organizational Commitmen By SEM*. Iternasional Journal of Academie Research In Bussness and Sosial Sciences(Online) 3 (10)
- Rosento . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta:Penulisan Ilmiah

- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke tujuh). Jakarta:Kencana Prenada Media Grub
- Selan, Vebe. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Timor Tengah Selatan*. Jurnal Universitas Slamet Ryadi Surakarta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Sinambela , Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi*". Jakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (cetak kelima). Bandung: PT Refrika Adimata
- Setiawan, F., & Kartika Dewi,. A. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah.E- Jurnal Manejemen Universitas Udayana*, 3(5)
- Sugiono . 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiono, 2012.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Tulim, Anton. 2020. *Judul Pengaruh Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studiy Kasus PT. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Medang Denai*. Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ekonomi ITMI Medan
- Veitzal, Revai.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana
- Wayne, Cascio. F. 1992. *Maniging Human Resoure, Quality of Work Life Profit Graduate School of Buniess*. University of Colorado
- Wibowo .2014.*Manejemen Kinerja .Edisi Empat* .Jakarta : RajaWali
- Wahono,Toto. 2019. *Judul Kedisiplinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen UNIBA Surakarta