



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PELABUHAN PERIKANAN NUSANTARA KARANGANTU

Fairuz Nenden Nabihah Muflih Mumpuni¹

¹Universitas Primagraha, Serang, Indonesia

E-mail Korespondensi: fairuzmuu118@gmail.com

Article Info

History Articles

Received:

Maret 2023

Accepted:

April 2023

Published:

Mei 2023

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Karangantu Nusantara Fisheries Port. This research method uses quantitative methods. The population of this study amounted to 66 employees using the saturated sample technique so that the number of samples was 66 respondents. The results of this study show that partially the work motivation variable has no significant effect on employee performance, as evidenced by the results of the t-count value smaller than t-table (0.635 < 0.05). The work discipline variable has a significant effect on employee performance, as evidenced by the partial result of the larger t-value (16.001 > 1.669) and sig 0.05 (0.00 < 0.05).

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pelabuhan perikanan nusantara karangantu. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah berjumlah 66 pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 66 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan hasil nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (0,6350,05). Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan secara parsial hasil nilai t hitung lebih besar (16,001 > 1,669) dan sig 0,05 (0,00 < 0,05).

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat pegawai mereka bekerja secara efektif dan efisien. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu adalah instansi pemerintahan yang bergerak dibidang jasa yang menampung aktivitas produksi, pengolahan, dan pemasaran, serta pembinaan nelayan. Pelayanan terhadap kapal perikanan sebagai sarana produksi meliputi penyediaan basis bagi armada penangkapan, menjamin kelancaran bongkar ikan hasil tangkapan, menyediakan suplai logistik bagi kapalkapal ikan seperti air tawar, bahan bakar minyak, es untuk pembekalan dan lainlain.

Menurut Kasmir dalam Goldwin et al (2019:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik. Menurut Edy Sutrisno (2012:86) disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat, yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, disiplin yang baik mencerminkan besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pegawai dapat di lihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri pegawai tanpa paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi

atau perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa besar tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan, dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai prestasi kerja yang optimal, baik disiplin waktu tata tertib, atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan baik apabila didukung dengan motivasi kerja yang terpenuhi dan disiplin kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hubungan kausal (sebab akibat). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu yang berjumlah 66 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 66 responden.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,635 dengan t tabel sebesar 1,669. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan peningkatan atau penurunan kinerja tidak dipengaruhi motivasi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 16,001 dengan nilai t tabel sebesar 1,669. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t table (16,001>1,669) dan sig 0,05 (0,00<0,005) Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin disiplin kerja nya tinggi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $357,868 > f$ tabel 3.14, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada pelabuhan perikanan nusantara karangantu. Sementara berdasarkan uji koefisien determinasi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 91,9% sisanya 8.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,635 dengan df (degree of freedom) $n-k (66-2) = 64$ sedangkan t-tabel pada taraf signifikansinya 0,05 yaitu sebesar 1,669. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-

hitung<1,669). Berdasarkan hasil uji instrumen, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) terdapat nilai paling rendah hal ini dibuktikan uji validitas dengan nilai 0,546 dengan pernyataan saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan sekerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu. Maka sebaiknya Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu perlu membangun kerja sama tim yang baik agar menciptakan komunikasi yang lancar, dengan komunikasi yang lancar, menjadi lebih terbuka untuk memberikan opini maupun solusi ketika menghadapi masalah tertentu, dan saling mendengarkan, hal ini dapat termotivasi pegawai untuk terus bekerja sama yang baik dan berprestasi.

Berdasarkan hasil uji instrumen variabel disiplin kerja (X2) terdapat nilai paling rendah hal ini dibuktikan uji validitas dengan nilai 0,735 dengan pernyataan Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan. Pelabuhan perikanan nusantara karangantu hendaknya perlu mengawasi, menegakan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai yang melakukan tindak indisipliner. Dengan adanya sanksi tersebut diharapkan karyawan tidak melakukan kesalahan yang melanggar aturan yang sudah ditentukan khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji instrumen, dapat diketahui bahwa variabel kinerja (Y) terdapat nilai paling rendah hal ini dibuktikan uji validitas dengan nilai 0,600 dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan. Pelabuhan perikanan nusantara karangantu sebaiknya harus meningkatkan kinerja

pegawai dengan cara memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Saran

-

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Thoha, Miftah, (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.