

Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilu Ruru Amiati¹, Setyowati Subroto², Catur Wahyuui^{3*}

^{1,2,3} Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: caturwahyuui68@yahoo.co.id

Information Article

History Article

Submission: 01-06-2024

Revision: 25-06-2024

Published: 13-06-2024

DOI Article:

10.24905/mlt.v8i2.5

A B S T R A K

Dalam hal kepemimpinan, sumber daya manusia memegang bobot terbesar. Manusia dapat dianggap sebagai faktor penentu karena mereka sangat penting dalam mengarahkan semua inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pelayanan publik secara keseluruhan selalu melibatkan 3 faktor utama pelayanan publik, yaitu faktor kelembagaan penyedia jasa, teknik pelayanan dan sumber daya manusia penyedia jasa. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis deskriptif, dan sampel jenuh sebanyak 52 partisipan dalam proses pengambilan sampelnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis standar untuk pengujian hipotesis yaitu menggunakan regresi linier berganda. Hasil yang didapatkan yaitu komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kerjasama tim, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Kinerja

A B S T R A C T

In terms of leadership, human resources hold the greatest weight. Humans can be considered the deciding factor because they are crucial in directing all innovations to achieve organizational goals. Improving the overall performance of public services always involves 3 main factors of public services, namely the institutional factors of service providers, service techniques and human resources of service providers. This type of study uses quantitative methods, descriptive analysis, and saturated samples of 52 participants in the sampling process. This study uses a standard analysis technique for hypothesis testing, namely using multiple linear regression. The results obtained are that internal communication affects employee performance, work ethic affects employee performance, and individual characteristics affect performance.

Key word: Work discipline, Teamwork, Work motivation, Job satisfaction, Performance

Acknowledgment

© 2024 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Dinas Perikanan, Pertanian, dan Pangan dan Kelautan Kota Tegal merupakan dinas yang bergerak di bidang manufaktur pertanian, perikanan, peternakan dan kesehatan, suakamargasatwa, dan keamanan pangan. Pemerintah daerah wajib menyusun rencana pembangunan daerah sebagai suatu kelompok berdasarkan ketentuan UU No. 12 tentang Pemerintahan Daerah, diundangkan pada tahun 2008, dan UU No. 25 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang disetujui pada tahun 2004. langkah dalam prosedur. Dinas Kelautandan Peikanan, Pertanian dan Pangann Kota Tega juga merupakan badan teknis daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tegal. Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal membutuhkan SDM yang berkinerja tinggi, tangguh, tegas, dan berkualitas yang dapat berfungsi selaras dengan lingkungan Dinas Kelautan. Perikanan, Pertanian, dan Pangan Tegal. Kinerja tinggi diperlukan untuk mengatasi masalah saat ini untuk memenuhi tujuan lembaga. Efektivitas seorang karyawan sebagai karyawan ditentukan oleh kaliber dan volume pekerjaan yang mereka hasilkan saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Efisiensi yang dengannya personel perusahaan mencapai tujuannya mempengaruhi apakah itu akan berhasil atau gagal. Namun, tidak mungkin anggota organisasi segera mencari penyelesaian sampai terjadi keterlambatan dalam organisasi.

Kehadiran karyawan dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja mereka. Organisasi dapat mengatur kehadiran karyawan sebagai indikator kedisiplinan karyawan dengan cara tracking. Berikut data keterlambatan pegawai Diinas Kelautann dan Perikanan, Pertanian dan Pangan Kota Tega periode Tahun 2021 dan Tahun 2022:

Tabel 1. Data Keterlambatan Pegawai

Bulan	Tahun 2021			Tahun 2022		
	<10	11-20	21-30	<10	11-20	21-30
Januari	4	5	3	6	4	4
Februari	3	3	3	3	3	2
Maret	6	6	5	4	5	5
April	5	2	7	8	6	2
Mei	7	7	2	6	2	5
Juni	5	8	6	3	3	3
Juli	3	2	4	2	4	2
Agustus	4	4	4	4	5	3
September	3	6	2	5	2	3
Oktober	3	1	5	3	1	4
November	6	2	6	3	6	2
Desember	7	5	2	6	5	6

Sumber: dinas kelautan dan perikanan, pertanian, dan pangan kota tegal (2022)

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan pada periode Tahun 2021 dan Tahun 2022 di Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian dan Pangan Kota Tegal masih cenderung tinggi. Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat keterlambatan setiap bulannya menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya semangat kerja sama antar individu atau kelompok. Menciptakan kinerja yang kuat atau merubah kinerja yang lemah menjadi kinerja yang kuat akan mampu meningkatkan semangat para pegawai dalam berperilaku. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel, antara lain komunikasi internal, etos kerja, dan sifat pribadi.

Salah satu elemen bagi Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian dan Pangan Kota Tegal adalah komunikasi internal, yang umumnya mengacu pada kontak antara staf dan staf serta manajer dan bawahan dalam suatu organisasi.. Untuk mencegah produksi satu informasi yang jika dibiarkan dapat berdampak pada kehidupan organisasi di lingkungan instansi, diperlukan komunikasi internal yang baik. Komunikasi yang baik didalam lingkungan instansi juga dapat menciptakan lingkungan yang harmonis kepada sesama pegawai maupun dengan atasannya. Namun pada kenyataannya di dalam Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian dan Pangan Kota Tegal seringkali terjadi *miss communication* pada saat mengerjakan tugas dan kesalahpahaman pegawai dalam menerima informasi tentang tugas yang diberikan oleh pimpinan yang menyebabkan tugas selesai tidak tepat waktu. oleh karena itu pentingnya berkomunikasi dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Etos kerja adalah faktor lain yang akan sangat bermanfaat dalam melamar tujuan Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian dan Pangan Kota Tegal, selain komunikasi internal. Etos Kerja juga akan sangat membantu meningkatkan pencapaian di sebuah instansi. Tingkat ketidakhadiran dan frekuensi ketidakhadiran staf dari pekerjaan dapat digunakan untuk menilai etos kerja Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal. sebab, setiap perusahaan yang terus menerus melakukan penyesuaian untuk mencapai peningkatan kinerja dari setiap karyawannya perlu memiliki etos kerja yang kuat.

Kinerja seseorang berbeda-beda karena berbagai faktor, salah satunya adalah sifat unik yang dimiliki setiap orang. Masalah yang berkaitan dengan sifat pribadi, seperti B. Mempekerjakan pekerja yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan mereka, kurangnya pemahaman tugas dan pengalaman kinerja, dan kurangnya pengalaman kerja yang menambah sedikit bidang keahlian mereka.

METODE

Populasi penelitian yang menggunakan metodologi kuantitatif terdiri dari 52 instansi pemerintah sipil (ASN). Seluruh populasi digunakan sebagai sampel pada saat pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Gunakan analisis regresi linier berganda untuk memeriksa data

HASIL

Uji Analisis Regresi Lenear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Lenear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.366	3.973		3.616	.001
	Komunikasi Internal	.162	.059	.209	2.728	.009
	Etos Kerja	.343	.111	.497	3.090	.003
	Karakteristik Individu	.208	.099	.308	2.098	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 14,366 + 0,162 + 0,343 + 0,208$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai Intercept Konstanta sebesar 14,366, yang artinya jika tanpa adanya Komunikasi Internal, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu maka Kinerja Pegawai akan memperoleh nilai sebesar 14,366%.
- Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Internal sebesar 0,162 jika variabel independen lain nilainya tetap dan Komunikasi Internal mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,162%.
- Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja sebesar 0,343 jika variabel independen lain nilainya tetap dan Komunikasi Internal mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,343%.
- Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja sebesar 0,208 jika variabel independen lain nilainya tetap dan Karakteristik Individu mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,208%.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.784	2.367
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Komunikasi Internal, Etos Kerja				

Sumber: data diolah (2023)

Dimungkinkan untuk memberikan nilai R-kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,784, yang merupakan koefisien determinasi. Angka ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal, etos kerja, dan sifat individu dipengaruhi oleh koefisien determinasi sebesar 0,784 atau 78,4%, sedangkan variabel lain yang tidak dapat dijelaskan atau dipelajari dipengaruhi oleh sisanya sebesar 21,6%.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian dan Pangan Kota Tegal.

Menandakan bahwa hipotesis diterima, perolehan hasil regresi linier berganda menghasilkan nilai t-test sebesar 2,728 dgn besaran signifikansi $0,009 < 0,05$. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komunikasi internal.

Karyawan yang beroperasi dalam suasana dengan komunikasi internal yang efektif juga akan mampu menghasilkan karya yang berkualitas. Memberi dan menerima informasi yang akurat, memahami apa yang dikatakan pimpinan mengenai pekerjaan yang ditugaskan, bertukar informasi dengan rekan kerja, dan menyelesaikan masalah terkait pekerjaan yang dapat ditangani dengan baik semuanya berdampak signifikan pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugasnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Samiran et al. (2019), yang mengklaim bahwa komunikasi internal secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan. Personil berkinerja lebih baik ketika ada peningkatan komunikasi internal.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian dan Pangan Kota Tegal.

Nilai uji-t 3,090 dan tingkat signifikansii $0,003 < 0,05$, temuan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh etos kerja. Dalam kehidupan ini, memiliki etos kerja yang kuat akan menjadi sangat penting, terutama untuk penyesuaian karyawan terhadap lingkungan dan rekan kerjanya.

Karena mendorong orang untuk menerima nilai kerja keras yang serius, ini dapat digunakan untuk melawan sikap malas bekerja.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian dan Pangan Kota Tegal.

Nilai uji-t sebesar 2,098 dan besaransignifikansi $0,041 < 0,05$ yang diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda memperlihatkan bahwa hipotesis diterima. Kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh sifat individu.

Kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian dan Pangan Kota Tegal dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi. Kinerja karyawan akan meningkat jika manajer dapat menumbuhkan suasana kerja yang positif, mempertahankan hubungan kerja yang positif dengan semua anggota staf, dan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan. Karakteristik individu tidak lebih dari pola perilaku berulang yang ditampilkan seseorang untuk menginspirasi kerja sama di antara yang lain.

Temuan kajian ini sarah dengan kajian Sahputra & Zufrie (2018) yang haislnya bahwa sifat-sifat pribadi memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan pada kinerja pekerja.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian dan Pangan Kota Tegal.

Hipotesis diterima berdasarkan temuan uji F, yang menunjukkan bahwa Fhitung adalah 68,664 dan besaransignifikansi $0,000 < 0,05$. Kata temuan kajian, komunikasi internal, etos kerja, dan kualitas individu semuanya mempengaruhi seberapa baik kinerja personel di Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian, dan Dinas Pangan Kota Tegal.

Faktor ketiga menunjukkan komunikasi internal, etos kerja, dan kualitas individu semuanya memiliki dampak besar pada kesuksesan. Untuk itu Dinas Kelautan Dan Perikanan, Pertanian Dan Pangan Kota Tegal selalu memperhatikan dengan baik tata Kelola komunikasi internal antar pegawainya, sehingga tidak ada kesalahandalam menangkap sebuah informasi yang sampaikan baik dari atasan kebawah ataupun sebaliknya. Kemudian untuk etos kerja, pegawai menunjukkan sebuah tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan, untuk karakteristik individu menunjukkan pegawai mampu menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya sehingga hal tersebut menimbulkan rasa nyaman pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan uji hipotesis pertama, terdapat hubungan antara komunikasi internal dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Tegal. Kinerja karyawan juga meningkat ketika komunikasi internal berjalan. Menurut temuan uji hipotesis kedua, etos kerja berimbang pada sejauh baik kinerja pegawai kota Tegal di bidang periklanan, pertanian, dan perhotelan. Kinerja karyawan juga akan meningkat jika moral meningkat. Berdasarkan temuan uji hipotesis ketiga, terdapat hubungan antara kinerja pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Tegal dengan sifat-sifat pribadi. Kinerja karyawan tumbuh seiring dengan kualitas individu. Berdasarkan temuan uji hipotesis keempat, terdapat hubungan antara kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Tegal dengan komunikasi internal, etos kerja, dan sifat-sifat pribadi. Valid dari output uji F / ANOVA. Fhitung diketahui memiliki nilai 68,664 dan nilai signifikan 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Chalim, A. K., & Rosento. (2024). Pegaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 338–350. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.41>
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Khasanah, N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Nilai Konsumen Terhadap Kepuasan Layanan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 223–233. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.20>
- Marsela, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Masuku, D., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu Pengiriman Barang Terhadap Kepuasan Pelanggan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 208–222. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.19>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan*

Akuntansi, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>

Septianti. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(2), 140–151. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.13>