



Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Cilacap

Arum Suryaningtyas

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Email: arumsuryaningtyas9545@gmail.com

Sri Sundari

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Email: ssundari.ku@gmail.com

Herwiek Diah Lestari

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Email: dlherwiek72@gmail.com

Alamat: Jalan Raya Beji Karangsalam No.25, Dusun III, Karangsalam Kidul, Kec. Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53152

Korespondensi penulis: arumsuryaningtyas9545@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to analyze the partial significance of the influence of work motivation, work discipline, organizational commitment, and competence on employee performance in DPKUKM Cilacap Regency. The sample in this study includes the entire population, consisting of 38 employees. The sampling technique used is proportional random sampling. Data analysis is conducted using multiple linear regression. The results of this research is work motivation, organizational commitment, and competence have a significant positive effect on the performance of DPKUKM employees in Cilacap Regency. However, work discipline does not have a significant effect on the performance of DPKUKM employees in Cilacap Regency. The implications of this research suggest that DPKUKM Cilacap Regency needs to enhance employee performance by: 1) increasing work motivation by improving employee compliance with applicable regulations; 2) enhancing organizational commitment by strengthening the sense of family among employees; 3) improving competence by training employees in precision at work. Although work discipline does not significantly influence employee performance, DPKUKM Cilacap can improve punctuality in working hours through stricter monitoring of office entry, break, and departure times.*

Keywords: *work motivation, work discipline, organizational commitment, competence and employee performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi secara parsial pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di DPKUKM Kabupaten Cilacap. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu sebanyak 38 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Implikasi penelitian ini perlunya DPKUKM Kabupaten Cilacap untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara: 1) meningkatkan motivasi kerja dengan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. 2) meningkatkan komitmen organisasi dengan memperkuat ikatan kekeluargaan antar pegawai. 3) meningkatkan kompetensi dengan melatih ketelitian pegawai ketika bekerja. Meskipun disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun DPKUKM Kabupaten Cilacap kedisiplinan waktu kerja dengan pengetatan dan pengawasan jam masuk kantor, jam istirahat dan jam pulang kantor.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai

LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan urat nadi dalam keberlangsungan hidup organisasi. Karena kinerja adalah salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Dapat dikatakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, maka tugas organisasi diselesaikan dengan baik sehingga tujuan, visi dan misi organisasi dapat terwujud. Kinerja pegawai yang baik tentunya tidak dicapai dengan mudah dan perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, komitmen, disiplin kerja dan kompetensi (Kasmir, 2016).

Hasil penelusuran penelitian terdahulu terdapat *research gap* yang mendukung dan tidak mendukung variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja. Sebagai contoh ada penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara (Syahroni, 2020). Disisi lain motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara (Pandiangan, 2021). Terdapat penelitian yang membuktikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Pematangsiantar (Mustika et al., 2019). Namun sebaliknya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara (Syahroni, 2020). Terdapat penelitian yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo (Kuna, 2019). sebaliknya komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja (PERINDAKOP) Provinsi Papua (Pigai et al., 2021). Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin (Makawi et al., 2015). Sebaliknya kompetensi tidak mempengaruhi kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima (Wati & Kurniawati, 2020).

Salah satu organisasi yang dituntut meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah organisasi dalam pemerintahan daerah. Pemerintah daerah dituntut bekerja secara profesional dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar tujuan, visi dan misi dapat tercapai. Kinerja sumber daya manusia di instansi pemerintah dapat dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Penelitian ini menganalisis data laporan penilaian SKP sejumlah 38 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (DPKUKM) Kabupaten Cilacap tahun 2017-2022. Data tersebut menunjukkan fenomena kinerja pegawai yang cenderung mengalami penurunan seperti terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Cilacap Tahun 2017-2022

Periode Tahun	Jumlah dan Persentase Pegawai dengan Nilai SKP 91-100 (Kategori Sangat Baik)	
	Jumlah	Persentase
2017	15	39,47
2018	14	36,84
2019	12	31,58
2020	11	28,95
2021	10	26,32
2022	10	26,32

Sumber: DPKUKM Kabupaten Cilacap (2022)

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase jumlah pegawai dengan nilai SKP antara 91-100 atau pencapaian kinerja dalam kategori sangat baik terus mengalami penurunan dari 39,47% pada tahun 2017 menjadi 26,32 persen di tahun 2022. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti diperoleh informasi bahwa permasalahan tersebut disebabkan oleh beberapa pegawai kurang termotivasi dalam bekerja dan kurang disiplin dalam bekerja. Namun beberapa pegawai memiliki komitmen untuk tetap bekerja di DPKUKM Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan fakta, teori dan research gap dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di DPKUKM Kabupaten Cilacap.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2013). Kedua pendapat tersebut mempunyai arti bahwa kinerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu, dan kinerja dapat diukur dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar organisasi.

Secara teoritis kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor a) kompetensi berupa kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk mendukung pekerjaannya b) motivasi kerja berupa dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik c) komitmen berupa keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dan d) disiplin kerja seperti tepat waktu, taat terhadap peraturan dan perintah (Kasmir, 2016).

Penilaian dan pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu a) kualitas hasil pekerjaan b) Kuantitas berupa jumlah capaian atau target pekerjaan yang telah ditetapkan c) waktu penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan batas waktu d) penekanan biaya dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan anggaran e) pengawasan dalam pekerjaan f) hubungan antar pegawai yang baik dan saling mendukung untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik (Kasmir, 2016).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan dan masalah untuk mencapai tujuan organisasi (George & Jones, 2012). Motivasi kerja memiliki tiga dimensi yang masing memiliki indikator-indikator (George & Jones, 2012).

Dimensi pertama adalah arah perilaku yang yang tercermin pada perilaku seseorang dalam bekerja di suatu organisasi. Pegawai yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut termotivasi untuk bekerja. Sebaliknya pegawai tidak berperilaku baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak termotivasi untuk bekerja. Arah perilaku dapat

diukur dengan indikator keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan (George & Jones, 2012).

Dimensi kedua adalah tingkat usaha yang terlihat dari kerja keras yang ditunjukkan oleh pegawai selama bekerja. Semakin keras usaha pegawai menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya. Jika pegawai tidak bekerja keras menandakan bahwa pegawai tersebut tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Tingkat usaha dapat diukur dengan indikator keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya (George & Jones, 2012).

Dimensi ketiga adalah tingkat kegigihan yang merupakan kemauan pegawai untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan pegawai dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Namun apabila pegawai tidak memiliki kemauan untuk menghadapi rintangan dan permasalahan dalam bekerja, maka dia tidak memiliki motivasi yang tinggi. Tingkat kegigihan dapat diukur dengan indikator keinginan untuk menyelesaikan masalah dan keinginan untuk melewati rintangan (George & Jones, 2012).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan orang untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja merupakan hal yang mendasar dalam manajemen untuk menjalankan suatu organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sudah sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2018). Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mendorong semangat kerja, meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Disiplin dalam bekerja akan menuntun seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang baik untuk mencapai hasil yang baik.

Disiplin kerja memiliki empat indikator yaitu (Hasibuan, 2018), pertama adalah mematuhi semua peraturan perusahaan dan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan. Pegawai yang disiplin akan bekerja sesuai dengan SOP dan selalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Kedua adalah tingkat absensi atau kehadiran. Semakin tinggi tingkat kehadiran maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan. Sebaliknya semakin rendah tingkat kehadirannya maka semakin tidak disiplin. Ketiga adalah tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Pegawai yang bertanggung jawab akan sanggup

menghadapi pekerjaannya, serta mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target dan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Pegawai yang bertanggung jawab akan pekerjaannya merupakan cerminan pegawai yang disiplin. Keempat adalah penggunaan waktu secara efektif. Waktu bekerja yang diberikan organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh individu untuk berkerja dengan baik sehingga target yang diberikan dapat tercapai. Pegawai yang disiplin mampu mengatur dan memanfaatkan waktu dengan baik sehingga pekerjaan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Meyer & Allen, 2015). Komitmen organisasi dapat mengidentifikasi keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan tetap bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasional terdiri dari tiga jenis yang masing-masing memiliki indikator. Komitmen afektif merupakan perasaan emosional yang menunjukkan kelekatan hubungannya dengan organisasi. Individu dengan afektif tinggi dengan organisasinya akan merasa senang dan ingin tetap menjadi anggota organisasi. Indikator komitmen afektif adalah perasaan senang dan keterikatan (Meyer & Allen, 2015).

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman dan proses sosialisasi yang mengharuskan individu untuk bertanggung jawab pekerjaannya diorganisasi tersebut. Organisasi yang memberikan hak terhadap anggotanya, maka anggotanya juga akan melaksanakan kewajibannya. Adanya rasa tanggung jawab dan kewajiban menjadi alasan individu untuk bertahan di organisasinya. Indikator komitmen normatif adalah kewajiban dan tanggung jawab (Meyer & Allen, 2015).

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasarkan atas nilai ekonomi untuk bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Hal ini berkaitan dengan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Indikator komitmen berkelanjutan adalah kebutuhan dan pertimbangan untung rugi (Meyer & Allen, 2015).

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Sedangkan Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016).

Kompetensi memiliki tiga unsur yang masing-masing memiliki indikator. Unsur pengetahuan merupakan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan juga merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Pengetahuan dapat diukur dengan indikator latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja (Wibowo, 2018).

Unsur keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Keterampilan merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan standar kerja, prosedur dan target yang ditentukan. Keterampilan dapat diukur melalui indikator ketelitian dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas (Wibowo, 2018).

Unsur sikap merupakan suatu perbuatan yang berdasarkan atas pendirian dan keyakinan seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sikap dapat diukur melalui indikator percaya diri dan patuh kepada atasan (Wibowo, 2018).

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan kajian teori, penelitian ini menguji hipotesis sebagai berikut, 1) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 4) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian survey. Penelitian survai digunakan sebagai *explanatory research* untuk menjelaskan hubungan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja di DPKUKM Kabupaten Cilacap melalui pengujian hipotesis. Jumlah sampel menggunakan semua populasi sebanyak 38 orang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dan telah dilakukan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, Uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas untuk menguji ketepatan dan kecermatan pertanyaan dalam yang dijadikan kuesioner variabel kinerja pegawai, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi serta kompetensi. Uji validitas menggunakan 30 responden pertama. Pengujian validitas untuk kelima variabel tersebut dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor faktor item-itemnya dengan menggunakan korelasi *product moment* dan r_{tabel} , dengan $df = (n-2) = (30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil pengolahan data di SPSS diperoleh bahwa semua item atau pertanyaan kuesioner kinerja pegawai, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi serta kompetensi adalah valid karena semua nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Uji reabilitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Hasil uji reliabilitas kuesioner dengan rumus *Alpha Cronbach* untuk setiap variabel. Angka *cronbach alpha* pada kisaran 0,7 dapat diterima (Ghozali, 2016). Maka kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai r hitung $> 0,70$ berarti kuesioner dinyatakan reliabel, jika nilai r hitung $\leq 0,70$ berarti kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Hasil pengolahan data pada SPSS menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi serta kompetensi lebih besar dari 0,7 yaitu masing-masing sebesar 0,954; 0,930; 0,889; 0,932; dan 0,939. Sehingga semua butir pertanyaan dari variabel kinerja pegawai, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menganalisis apakah asumsi normalitas terpenuhi, terutama dalam konteks uji statistik parametrik seperti uji-t, uji F, dan analisis regresi, yang mensyaratkan asumsi distribusi normal pada data. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai *asympt. sig. (two tailed)* > *alpha* yaitu 0,05 (Suliyanto, 2011).

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, menunjukkan bahwa nilai *asympt. significant (2-tailed)* 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data menyebar dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada korelasi yang kuat antar variabel independen suatu model regresi. Model regresi yang baik tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas (Suliyanto, 2011).

Hasil pengolahan data pada SPSS menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi serta kompetensi kurang dari 10 yaitu masing-masing sebesar 7,370; 4,322; 8,431 dan 8,584. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi tidak memiliki kolerasi. Sehingga model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dilakukan uji dengan metode *glejser test*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai probabilitas (*sig.*) > nilai α (0,05) pada tingkat keyakinan 95%, untuk memastikan model regresi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Tabel 20 menunjukkan hasil uji glesjer nilai signifikan dari motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi serta kompetensi semuanya memiliki nilai lebih besar dari 0,05

yaitu sebesar 0,6247; 0,307; 0,662 dan 0,334. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS versi 27. Berdasarkan hasil perhitungan maka ditentukan model regresi sebagai berikut.

$$Y = -2,005 + 0,281 X_1 + 0,051 X_2 + 0,299 X_3 + 0,469 X_4$$

Nilai konstanta sebesar -2,005, dan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi serta kompetensi masing-masing sebesar 0,281; 0,051; 0,299 dan 0,469.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan adalah R Square dengan nilai sebesar 0,967. Angka tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 96,7 persen, sedangkan sisanya 3,3 persen merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model sebagai contoh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Uji F

Uji F menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebesar $(k-1);(n-k)=(5-1);(38-5)=(4);(33)$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,6589. Hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 238,204. sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($238,204 > 2,6589$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa model regresi yang digunakan layak.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengolahan data SPSS menghasilkan t_{hitung} variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi sebesar 2,883; 0,465; 2,881 dan 5,046. t_{tabel} sebesar 1,6924 diperoleh dari tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $(df)/dk = (n-k) = (38-5) = 33$.

Berdasarkan data tersebut t_{hitung} variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompetensi lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga hipotesis pertama, ketiga dan keempat diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Sedangkan hipotesis kedua ditolak karena t_{hitung} variabel disiplin kerja lebih kecil dari t_{tabel} . Sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara (Syahroni, 2020). Motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam individu bagaimana mereka akan bekerja dengan baik untuk meningkatkan kinerjanya (Kasmir, 2016). Pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pegawai juga memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya dengan bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Indikator motivasi kerja adalah keseriusan dalam bekerja, keinginan untuk menyelesaikan masalah dan kegigihan dalam menghadapi rintangan dalam pekerjaannya (George & Jones, 2012). Begitu juga dengan pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap yang memiliki motivasi dalam bekerja karena serius dalam bekerja, selalu berusaha menyelesaikan masalah dan gigih menghadapi rintangan dalam pekerjaannya. Motivasi tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Terdapat hasil penelitian lain yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara (Syahroni, 2020).

Peneliti juga melakukan wawancara untuk mengkonfirmasi mengapa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPKUKM Kabupaten Cilacap. Beberapa pegawai mengaku kurang disiplin dalam waktu seperti sering datang terlambat dan

mengurangi jam kerja karena istirahat makan siang lebih dari satu jam. Meskipun mereka kurang disiplin dalam hal waktu kerja, namun mereka tetap bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo (Kuna, 2019). Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan tetap bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja tentunya mereka akan memiliki keinginan untuk bertahan dan bekerja keras mendukung organisasinya (Meyer & Allen, 2015).

Pegawai memiliki komitmen untuk bertahan di DPKUKM Kabupaten Cilacap dilihat dari indikator pertimbangan untung rugi dan rasa senang dalam bekerja. Pegawai menganggap rugi apabila mereka keluar dari DPKUKM Kabupaten Cilacap. Selain itu pegawai juga merasa senang bekerja di DPKUKM Kabupaten Cilacap. Komitmen tersebut mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik agar dapat bertahan di DPKUKM Kabupaten Cilacap.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi menjadi salah satu variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Hasil tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin (Makawi et al., 2015). Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Apabila keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan pekerjaan tersebut dan diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja.

Pegawai memiliki kompetensi dilihat dari indikator latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaannya di DPKUKM Kabupaten Cilacap. Mereka menganggap bahwa pengetahuan yang mereka dapat dari bangku sekolah maupun kuliah dapat mereka terapkan ketika bekerja. Mereka juga memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja di DPKUKM Kabupaten Cilacap. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja tentunya sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan sehingga mereka dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Pegawai memiliki motivasi untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dan bekerja lebih baik dari sebelumnya. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Pegawai memiliki komitmen untuk bertahan di DPKUKM Kabupaten Cilacap karena merasa beruntung dan senang dalam bekerja sehingga mereka berkerja dengan baik. Kompetensi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Pegawai memiliki dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka mampu bekerja dengan baik. Hanya variabel disiplin kerja yang tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DPKUKM Kabupaten Cilacap. Hal tersebut disebabkan karena pegawai tetap bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun mereka tidak disiplin.

Implikasi penelitian ini menyarankan perlunya DPKUKM Kabupaten Cilacap untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara: 1) meningkatkan motivasi kerja dengan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. 2) meningkatkan komitmen organisasi dengan memperkuat ikatan kekeluargaan antar pegawai. 3) meningkatkan kompetensi dengan melatih ketelitian pegawai ketika bekerja. Meskipun disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun DPKUKM Kabupaten Cilacap kedisiplinan waktu kerja dengan pengetatan dan pengawasan jam masuk kantor, jam istirahat dan jam pulang kantor.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Sri Sundari, M.M dan Hj. Herwiek Diyah L., S.E., M.Si. yang telah membimbing dalam penyusunan artikel ini, serta kepada Mayla Surveyandini, S.E., M.Si. yang telah memberikan arahan untuk mengikuti acara dan menulis artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- George, J.M., & Jones, G.R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior 6th Ed.* New Jersey: Pearson-Prentice Hall,.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuna, M.F. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Universitas Negeri Gorontalo. Retrieved from <https://repository.ung.ac.id/skripsi/show/931415116/pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-dinas-koperasi-ukm-perindustrian-dan-perdagangan-provinsi-gorontalo.html>
- Makawi, U., Normajatun., dan Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin, *Jurnal Al Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1), Hlm: 16-26. <http://dx.doi.org/10.31602/alsh.v1i1.307>
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (2015). *Commitment in The Workplace, Theory, Research and Application.* Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Mustika, W., Lie, D., Efendi., & Inrawan, A. (2019). Pengaruh Komitmen organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Maker*, 5(1), 103-116. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.111>
- Pandiangan, E.C. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara. Universitas HKBP Nommensen. Retrieved from <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/5486>
- Pigai, A., Rasyid, A., & Saling. (2021). Dampak Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Industri, Perdagangan,

- Koperasi, Usaha Kecil, Menengah Dan Tenaga Kerja (Perindakop) Provinsi Papua. *Journal of Economics Review*, 1(1), 23-33. <https://doi.org/10.55098/joer.1.1.23-33>
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahroni. (2020). Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara. Universitas Muhammadiyah Metro. Retrieved from <https://eprints.ummetro.ac.id/598/5/BAB%20V.pdf>
- Wati, N. & Kurniawati, E. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kota Bima, *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(2), 98-105. <https://doi.org/10.26460/md.v4i2.8575>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.