TRANSLITERA, Vol. 11, No. 2 September 2022 p-ISSN : 2088-2432
https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/translitera e-ISSN : 2527-3396

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK UNISBA BLITAR

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE OF UNISBA BLITAR

Sutowo[1], Fandi Sudiasmo[2]
[1]Ilmu Administrasi Negara, Universitas Islam Balitar, Indonesia
[2]Sosiologi, Universitas Islam Balitar, Indonesia
E-mail: [1]ariaisvara@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi berangkat dari kinerja dan kualitas sumber daya manusia yang ideal. Penelitian dengan tujuan untuk melihat apakah motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UNISBA Blitar. Penelitian ini tergolong kuantitatif lapangan dengan penyebaran kuisoner untuk dianalogikakan dengan teori yang ada. Pengumpulan data melalui observasi, yang dilanjutkan dengan kuesioner, dan studi kepustakaan. Metode pengolahan data dengan (a) uji validitas, (b) reabilitas, (c) asumsi klasik (normalitas, multikolineritas, autokorelasi dan heteroskesdastisitas), (d) analisis regresi linier berganda, (e) uji koefisien korelasi, (f) uji koefisien determinasi dan (g) uji F dan uji t (uji hipotesis). Dari pengukuran yang dilakukan menghasilkan secara parsial menunjukkan nilai sig. 0.019<0,05, artinya motivasi (X1) berpengaruh pada kinerja pegawai dan nilai sig. dari displin kerja 0,000<0,05 artinya ada pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan kedua variabel tersebut motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UNISBA Blitar.

Kata Kunci: Kinerja, Disiplin, Motivasi

ABSTRACT

The success of an organization departs from the ideal performance and quality of human resources. The study aims to see whether motivation and work discipline partially and simultaneously influence the performance of employees at the Faculty of Social and Political Sciences of UNISBA Blitar. This research is classified as quantitative field with the spread of questionnaires to be analogous to existing theories. Data collection through observation, which is followed by questionnaires, and literature studies. Data processing methods with (a) validity tests, (b) reability, (c) classical assumptions (normality, multicollinerity, autocorrelation and heteroskesdasticity), (d) multiple linear regression analysis, (e) correlation coefficient test, (f) determination coefficient test and (g) F test and t test (hypothesis test). From the measurements made produce partially indicating the value of the sig. 0.019<0.05, meaning that motivation (X1) affects employee performance and sig value. From the work discipline of 0.000<0.05, it means that there is a significant influence on employee performance. Meanwhile, the two variables motivation (X1) and work discipline (X2) simultaneously

Copyright @2022 Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media

influence the performance of employees at the Faculty of Social and Political Sciences of UNISBA Blitar.
Keywords: *Performance, Discipline, Motivation*

PENDAHULUAN

Kesuksesan dari sebuah organisasi didukung dengan mutu dari sumber daya manusianya. Terbukti dengan dukungan sumber daya manusia yang bermutu kinerja terlihat lebih baik. Pegawai yang berkualitas mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga.

Kemudian sumber daya manusia dilingkungan pendidikan diupayakan dapat melakukan pelayanan yang baik dan profesional. Pegawai dengan kualitas kerja yang baik dapat melakukan pelayanan dengan penuh tanggungjawab. Mengingat banyaknya persaingan di dunia pendidikan maka pimpinan membutuhkan strategi agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan target kerja lembaga. Dianggap kinerja yang ideal apabila dilakukan sesuai standar dan optimal dalam mendukung pencapaian organisasi.

Agar dapat bertahan dalam lingkar persaingan perlu diadakan peningkatan kinerja pegawai yang memberikan dampak kemajuan bagi instansi/organisasi. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor yang berkaitan dengan tenaga kerja maupun dengan area kerja. Wexley dan Yukl (2005) menemukan motivasi dan disiplin kerja menjadi unsur yang memiliki pengaruh pada kinerja.

Agung setiawan (2013) berpendapat suatu keadaan yang menjadikan sesorang untuk berusaha mendapatkan keinginan atau tujuannya disebut motivasi. Sangat penting bagi setiap organisasi atau perusahaan memberikan motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang energik dapat menjadi loncatan yang membuatnya semangat dan bertanggungjawab dalam bekerja serta memberikan kontribusi yang positif kepada organisasi/perusahaan.

Motivasi menjadi kekuatan yang memiliki pontensi dalam diri manusia yang dapat diciptakan baik secara materi dan non materi oleh diri sendiri atau diciptakan dari kekuatan luar. Pada kenyataannya setiap orhganisasi/perusahaan berharap para karyawannya memiliki kesediaan dan motivasi diri yang tinggi untuk bekerja, agar sejalan dengan harapan organisasi/perusahaan. Motivasi menjadi salah satu komponen yang berpengaruh penting pada kinerja pegawai walaupun terkesan sederhana (Cecep H dan Ferdiansyah 2011). Tidak hanya didorong dengan motivasi saja untuk menciptakan kinerja karyawan secara efektif dan efisien, namun juga diperlukan adanya disiplin kerja yang tinggi pada karyawan.

Copyright @2022 Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media

Disiplin adalah perwujudan sikap pengendalian diri dan menunjukkan tingkat kegigihan tim pada sebuah organisasi/perusahaan dengan pelaksanaan yang teratur. Sastrohadiwiryo (2003:291) menyampaikan definisi disiplin kerja merupakan sikap patuh, menghormati, taat dan menghargai kebijakan-kebijakan yang telah berlaku secara tertulis atau tidak dan bersedia serta tidak menolak untuk mendapatkan sanksi apabila melanggar wewenang dan tanggungjawab yang telah dibebankan. Sulit untuk mencapai hasil yang optimal bagi suatu instansi/organisasi tanpa adanya dukungan sikap kerja karyawan yang disiplin dan baik.

Upaya menciptakan instansi/organisasi yang lebih nyaman dan kondusif harus dibersamai dengan karyawan yang patuh akan peraturan yang telah diciptakan, sehingga memberikan kontribusi yang positif untuk organisasi/perusahaan. Oleh klarena itu, sudah jelas apabila setiap organisasi/perusahaan memiliki impian bahwa kebijakan yang telah ditetapkan dapat dipatuhi karyawan.

METODE PENELITIAN

Berangkat dengan tujuan menguji motivasi dan disiplin kerja apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar melalui metode kuantitatif. Seluruh pegawai di FISIP UNISBA Blitar sejumlah 35 orang pegawai menjadi populasi. Adapun penentuan sampel dengan menyampaikan perlakuan yang sama pada setiap unsur populasi yang ditetapkan jadi sampel disebut teknik *Probability sampling*. Pemungutan data melalui pengamatan, kuesioner, dan dokumentasi. Penyajian analisis data secara statistik menggunakan alat SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Pendapat Sugiyono (2017: 125), memperlihatkan nilai akurasi pada data yang sebenarnya terjadi terhadap perolehan data yang didapatkan peneliti pada objek. Ketentuan tingkat nilai signifikansi dari uji validitas adalah kurang dari (<) 0,05. Berikut hasil *output* uji validitas melalui SPSS:

Copyright @2022 Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas melalui SPSS

No. Item	Indikator	Probabilitas (Sig)	Keterangan
Motivasi (X1)			
Gaji			
X1.1	Pimpinan memberi bonus	0.000	Valid
Kondisi Kerja			
X1.2	Suasana kerja nyaman	0.000	Valid
Kebijaksanaan perusahaan			
X1.3	Intansi memberikan jenjang karir bagi pegawai	0.000	Valid
Hubungan antar pribadi			
X1.4	Terjadi komunikasi antara pimpinan dan bawahan	0.000	Valid
Disiplin (X2)			
Besar kecilnya pemberian kompensasi			
X2.1	Hadir tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan	0.000	Valid
Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.			
X2.2	Pimpinan telah memberikan contoh disiplin kerja	0.000	Valid
Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan			
X2.3	Adanya aturan yang pasti	0.000	Valid
Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.			
X2.4	Aturan tegas terhadap pelanggar	0.000	Valid
Kinerja Pegawai			
Kuantitas			
Y1	Bekerja terampil dan teliti	0.000	Valid
Kualitas			
Y2	Bekerja sesuai standar	0.000	Valid
Disiplin kerja			
Y3	Datang tepat waktu	0.000	Valid
Kreativitas			
Y4	Pegawai mampu mengembangkan kemampuannya	0.000	Valid

Sumber: Data diolah 2022.

Terlihat nilai signifikansi yang didapatkan dari masing – masing variabel adalah kurang dari 0,05, sehingga instrumen penelitian disimpulkan valid.

Copyright @2022 Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media

B. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017: 130), mengutarakan uji reliabilitas berguna melihat seberapa jauh hasil pengujian menggunakan objek yang sama, akan menciptakan data yang sama. Apabila nilai dari *Cronbach alpha* > 0,06, instrumen variabel ditetapkan reliabel. Berikut dipaparkan hasil uji reliabel:

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.781	Reliable
Disiplin (X2)	0.729	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.840	Reliable

Sumber: Data diolah 2022.

Pada variabel motivasi (X1) diketahui angka *Cronbach alpha* adalah 0,781, variabel disiplin (X2) angka *Cronbach alpha* adalah 0,729, dan variabel kinerja pegawai (Y) angka *Cronbach alpha* adalah 0,840. Dari ketiga nilai ini diketahui pada tiap-tiap variabel nilai *Cronbach alpha* > 0,06, sehingga nilai variabel disimpulkan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Guna uji asumsi klasik melalui uji normalitas adalah mengukur persebaran suatu data pada sebuah variabel, persebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Penggunaan uji *Kolmogrov-Smirnov* pada penelitian ini dengan ketentuan apabila hasil nilainya lebih dari 0,05, kesimpulannya data penelitian berdistribusi dengan normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71382640
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.101
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		.986
Asymp. Sig. (2-tailed)		.285

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber: Data diolah 2022.

Copyright @2022 Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media

Terlihat dari hasil pemaparan data diatas, nilai signifikansinya sejumlah 0,285> 0,05, kesimpulannya data penelitian berdistribusi dengan normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Kegunaan dari uji heteroskedastisitas untuk melihat tingkat kesalahan atau eror data pada model regresi. Apabila nilai uji heteroskedastisitas lebih dari 5% (0,05), sehingga kesimpulannya tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam pola regresi. Tabel berikut adalah hasil nilai uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.131	1.928		1.105	.277
	X1	-.133	.117	-.222	-1.131	.266
	X2	.075	.105	.139	.710	.483

a. Dependent Variable: RES_2
Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan dari pemaparan tabel 4. terlihat nilai signifikansi dari variabel X1 sejumlah 0,266 dan X2 sejumlah 0,483. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilainya > 0,05, sehingga kesimpulannya gejala heteroskedastisitas tidak terjadi.

.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji hipotesis dilaksanakan untuk mengukur apakah variabel x dan y dapat mempengaruhi secara parsial. Ketentuannya adalah apabila nilai signifikansinya > 0,05 bisa diartikan Ha ditolak dan Ho diterima, dengan artian secara signifikan tidak ada pengaruh, sedangkan apabila nilai signifikansinya < 0,05 bisa diartikan Ho ditolak sehingga Ha diterima, dengan artian ada pengaruh secara signifikan. Berikut adalah tabel hasil *output* uji T:

Copyright @2022 Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.984	2.880		-.689	.496
	X1	.434	.175	.326	2.477	.019
	X2	.646	.157	.543	4.121	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah 2022

Dari data diatas, nilai signifikansi dari motivasi (X1) adalah sejumlah 0,019 < 0,05, dalam arti Ho ditolak sehingga Ha diterima. Selanjutnya ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh antara motivasi (X1) yang signifikan pada kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar.

Sedangkan nilai signifikansi dari disiplin kerja (X2) pada data diatas menunjukkan 0,000< 0,05, dalam arti Ho ditolak sehingga Ha diterima. Selanjutnya disimpulkan yaitu muncul pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai secara signifikan di FISIP UNISBA Blitar.

Uji F (Simultan)

Kegunaan uji simultan untuk melihat pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas dan terikat, dengan ketentuan bila nilai signifikansinya > 0,05, disimpulkan Ho diterima sehingga Ha ditolak, dengan kata lain tidak muncul pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan apabila nilai signifikansinya < 0,05, disimpulkan Ho ditolak sehingga Ha diterima, dengan kata lain muncul pengaruh antara variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Berikut hasil nilai uji simultan:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.421	2	65.210	20.896	.000[a]
	Residual	99.865	32	3.121		
	Total	230.286	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah 2022

Copyright @2022 Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media

Dari data diatas terlihat nilai signifikansinya < 0,05, kesimpulannya Ho ditolak sehingga Ha diterima, sehingga kedua variabel bebas motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan/bersamaan terhadap variabel terikat kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar.

PEMBAHASAN

Uji Parsial

Berdasarkan data hasil uji parsial diketahui pada variabel motivasi (X1) muncul pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan di FISIP UNISBA Blitar. Adapun indikatornya adalah a). *salary*/gaji, b). kondisi kerja, c). kebijakan perusahaan, dan d). hubungan antar pribadi. Pada variabel ini instansi perlu memperhatikan gaji dan bonus pegawai sebagai motivasi kerja, selain itu situasi kerja yang nyaman juga menjadi salah satu faktor kinerja pegawai. Kemudian, kebijaksanaan instansi seperti adanya jaminan karir pegawai juga menjadi motivasi dalam kinerja pegawai. Lebih lanjut, hubungan antar pribadi yaitu hubungan komunikasi yang terjalin antara atasan hingga bawahan dengan baik sehingga dapat menjadi motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan/pegawai dan tujuan kerja tercapai dengan optimal.

Kemudian, dari data *output* uji parsial pada variabel disiplin kerja (X2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar. Adapun indikator yang mempengaruhi seperti besar kecilnya pemberian kompensasi, yaitu pegawai bekerja hadir dan pulang tepat waktu karena kompensasi yang diberikan sudah sesuai. Selain itu, keteladanan pemimpin juga mempengaruhi kinerja pegawai. Keberadaan peraturan dapat digunakan sebagai pegangan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sikap berani seorang pimpinan dalam menentukan tindakan juga menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pimpinan secara tegas menetapkan sanksi kepada pegawai yang melanggar kebijakan/peraturan.

Uji Simultan

Pada uji simultan menunjukkan nilai signifikansinya < 0,05, dengan kesimpulan Ho ditolak sehingga Ha diterima, yang berarti kedua variabel bebas motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan/bersamaan terhadap variabel terikat kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar.

Copyright @2022 Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media

KESIMPULAN DAN SARAN

Disimpulkan bahwa secara parsial, variabel motivasi (X1) menghasilkan nilai sig sejumlah 0,019< 0,05, dengan kesimpulan Ho ditolak sehingga Ha diterima yang berarti muncul pengaruh antara motivasi (X1) yang signifikan terhadap kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar. Kemudian nilai signifikansi dari disiplin kerja (X2) yang < 0,05, dengan kesimpulan Ho ditolak sehingga Ha diterima, yang berarti antara disiplin kerja (X2) muncul pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar. Selanjutnya secara simultan, nilai sig sejumlah 0,000 kurang dari 0,05, dengan kesimpulan Ho ditolak sehingga Ha diterima, yang berarti kedua variabel bebas motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan/bersamaan terhadap variabel terikat kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar.

Adapun saran yang dapat dijadikan perhatian dari hasil uji parsial menunjukkan nilai koefisien pada variabel motivasi (X1) lebih rendah dibandingkan disiplin kerja (X2) maka pimpinan perlu lebih banyak memberikan motivasi baik internal maupun ekternal secara maksimal sehingga pegawai juga akan melakukan hal yang semaksimal mungkin terhadap instansi. Pemberian bonus pada pegawai yang telah bekerja dengan baik juga akan lebih meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Kustandi, Cecep dan Bambang Sutjipto. (2011). *Media Pembelajaran Manual dan Digital*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Ke. 2 Jakarta: Bumi Aksara

Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. (1) 4.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta.

Wexley, K.N., dan Yukl G.A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*.Jakarta: Rineka Cipta.

Copyright @2022 Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media