

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh

Ayi Satria Yudha¹, Nasri Zarman², Ferdi Nazirun Sijabat³, Meliana⁴

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

*corresponding author:
ayisatria@stiesabang.ac.id

Abstract

Motivation and work discipline are an important part of achieving good performance. This study aims to analyze the influence of work motivation and discipline on employee performance at the Language Center of Aceh Province. This research is a survey, the number of respondents is 31 people. Data analysis using statistical analysis models of correlation and multiple regression. The partial test results show that work motivation influences employee performance with a value of 0.429 or 42.9%. Work discipline affects employee performance with a value of 0.556 or 55.6%. After the t test shows that work motivation has an effect on employee performance of $t_{count2,151} > t_{table1.645}$ and p value $0.040 < 0.05$ means significant. Work discipline affects employee performance with a value of $t_{count2,552} > t_{table1.645}$ and p value $0.016 < 0.05$. The results of the analysis show that simultaneously there is an influence between work motivation and work discipline on performance of 0.798 or 79.8% and 0.637 or 63.7% is influenced by other variables. After doing the F test, the number F is obtained $F_{count(24,537)} > F_{table(3.070)}$ and test the significance that the p value is $0.000 < p$ which is set at 0.05. The conclusion of the study is that motivation and discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Aceh Province Language Center.

Keywords: Motivation, Discipline, Performance

Abstrak

Motivasi dan disiplin kerja merupakan bagian penting untuk tercapainya kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh. Penelitian ini adalah survei, responden berjumlah 31 orang. Analisis data menggunakan analisis statistik model korelasi dan regresi berganda. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,429 atau 42,9%. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,556 atau 55,6%. Setelah dilakukan uji t menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar $t_{hitung\ 2,151} > t_{tabel\ 1,645}$ dan p value $0,040 < 0,05$ berarti signifikan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar $t_{hitung\ 2,552} > t_{tabel\ 1,645}$ dan p value $0,016 < 0,05$. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,798 atau 79,8% dan 0,637 atau 63,7% nya dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah dilakukan uji F diperoleh angka $F_{hitung\ (24,537)} > F_{tabel\ (3,070)}$ dan uji signifikansi bahwa p value sebesar $0,000 < p$ yang ditetapkan sebesar 0,05. Kesimpulan penelitian bahwa motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem penilaian seperti skala penilaian dan pelatihan manajer untuk secara efektif menggunakan wawancara penilaian kinerja, sehingga manajer dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang baik dan memotivasi pegawai untuk berkembang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keinginan untuk berkembang lebih baik untuk mencapai tujuannya. Kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya Hasibuan (2014:36).

Menurut Munandar (2014:323), motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, karena kinerja dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap lembaga. Masalah disiplin kerja dan motivasi kerja sangat sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Jika disiplin kerja karyawan rendah, maka berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan membina disiplin kerja dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan sesuai target perusahaan.

Lembaga/kementerian perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat berkerja. Disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan waktu, tanggung jawab tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya lembaga/kementerian berwenang menetapkan hukuman bagi pegawainya. Dapat dilihat dari telatnya kehadiran pegawai dalam berkerja dan pulang cepat sebelum habis jam kerja misalnya batas masuk pagi pada jam 08.00 WIB akan tetapi ada yang hadir pukul 08.30 WIB, disiplin kerja harus ditegaskan dalam suatu organisasi. Tanpa di dukung disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Bahasan Provinsi Aceh. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung didapat dari responden dengan metode wawancara yang berpedomana pada kuesioner yang telah dipersiapkan, kemudian juga dari data sekunder yang bersumber dari buku-buku serta jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi logistik linear. Untuk mengubah data-data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014).

Tabel 1. Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah seluruh pegawai Balai Basaha Provinsi Aceh sebanyak 31 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel (Arikunto: 2014:120). Dimana seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 pegawai Balai Basaha Provinsi Aceh.

Analisis juga dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Analisis data yang digunakan dengan uji regresi linear dan korelasi. Data penelitian analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical packag for social science*). Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:143):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Korelasi untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0 sampai 1, bila nilai koefisien determinan=1 menunjukkan 100 %. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinan = 0, maka menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2014:144).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Logistik Berganda

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS versi 26 seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,131 + 0,429X_1 + 0,556X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,131 artinya bila motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan, kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh adalah sebesar 2,131 pada satuan skala Likert dibulatkan menjadi 2 dan disebut tidak setuju
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,429. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel motivasi kerja sebesar 100% akan dapat meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 42,9%, dan berpengaruh positif.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,556. Hal ini dapat diartikan setiap 100% perubahan pada variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh sebesar 55,6%, dan berpengaruh positif.

Hasil Uji Parsial

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Nama Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Motivasi Kerja (X_1)	2,151	1,645	0,040
Karakteristik Individu (X_2)	2,552	1,645	0,016

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah, SPSS Versi 26 (2021)

1) Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Signifikansi Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.10 nilai t_{hitung} (2,151) lebih besar dari t_{tabel} (1,645), maka keputusannya

adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh, artinya kebijakan tentang variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Signifikansi disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.10 nilai t_{hitung} (2,552) lebih besar dari t_{tabel} (1,645), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh, artinya kebijakan tentang variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja disiplin kerja.

Hasil Uji Simultan

Tabel 3 Hasil Uji Silmutan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{tabel}	F_{hitung}	Sig.
1	Regression	448,782	2	224,391	3,070	24,537	.000 ^b
	Residual	256,057	28	9,145			
	Total	704,839	30				

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26 (2022)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,537 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,070. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (24,537) lebih besar dari F_{tabel} (3,070). Keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 , artinya secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Pronvisi Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,151) lebih besar dari t_{tabel} (1,645). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Pronvisi Aceh dengan nilai sebesar t_{hitung} (2,552) lebih dari nilai t_{tabel} (1,645). Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Pronvisi Aceh dengan nilai F_{hitung} (24,537) lebih besar dari F_{tabel} (3,070).

SARAN

Disarankan kepada pegawai Balai Bahasa Pronvisi Aceh dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selanjutnya, meningkatkan peran atasan dorongan memberikan motivasi serta dorongan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, memberikan tunjangan operasional seperti biaya BBM, biaya perjalanan ke kantor Cabang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Arikunto. Suharsimi, (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bastian, (2018). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Slemba Empat.
- Bachtiar Husain, (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 1, Juli 2018.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dian, Martiani. (2017), *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisa Manajemen dengan Program SPSS 26*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.