

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
MOTIVASI DAN DISIPLIN DI LINGKUNGAN KERJA**
(Boosting Employee Performance through Motivation and Discipline in Work Environment)

Istiana, Eri Purwanti, Muhtarom, Dwi Rohmadi Mustofa
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah
Wonodadi, Gading Rejo, Pringsewu
e-mail: istiana@gmail.com, eripurwantimpd@gmail.com, muhtarom29@gmail.com

Abstract

Human resources that are kineja a person includes the mind and physical power that become an important element in an organization. In other words, the success of an organization depends largely on the performance of its employees, but in reality in schools employee performance is still relatively low, this can be seen from the less effective working hours (not on time), and responsibility for tasks that are still lacking. Therefore, the principal and researchers are trying to find out what most affects the motivation and discipline of employees, so that employee performance problems that often occur in the organization or institution in the school can be solved, if it can not be resolved at least there is an improvement in performance. This study aims to find out the influence of improving human resource performance through motivation and discipline in the work environment and to find out whether there are inhibitory factors and support the improvement of human resource performance through motivation and discipline in the work environment. Respondents in this study were selected using the proposiv sample method by distributing questionnaires to as many as 53 employees. It can be explained that the influence is caused by the work environment, discipline and work motivation. There is a significant positive influence of the work environment, discipline, and work motivation together on the performance of Human Resources.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Environment

Abstrak

Sumber daya manusia yaitu kineja seseorang meliputi daya fikir serta daya fisik yang menjadi unsur penting dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawainya, namun pada kenyataannya di sekolah kinerja pegawai masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari jam kerja yang kurang efektif (tidak tepat waktu), dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang masih kurang. Oleh karena itu Kepala Sekolah dan peneliti berusaha untuk mencari tahu hal yang paling mempengaruhi motivasi dan disiplin pegawai, agar masalah kinerja pegawai yang sering terjadi pada organisasi atau lembaga di sekolah dapat diselesaikan, jika tidak bias diselesaikan minimal ada peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia melalui motivasi dan disiplin di lingkungan kerjadan untuk mengetahui adakah factor penghambat dan penunjang peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia melalui motivasi dan disiplin di lingkungan kerja. Responden dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode purposive sampel dengan membagikan kuesioner kepada sebanyak 53 pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai *R Square (R2)* yang hanya sebesar 0,242 Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja. Ada pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

A. PENDAHULUAN

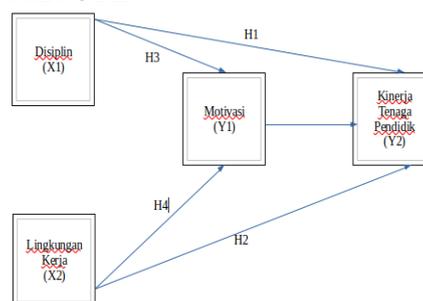
Dalam era globalisasi saat ini, teknologi informasi berkembang dengan sangat cepat, menjadi peluang serta tantangan bagi setiap organisasi untuk dapat menerapkan, memanfaatkan dan mengelolanya. dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Agar tercapai semua tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Oleh karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya. Hasil studi Christina and Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan berpegang teguhnya seorang karyawan dalam keterlibatan dirinya di berbagai organisasi. Komitmen atau tindakan seseorang bisa dilihat dari bagaimana kinerja, motivasi dan disiplin seseorang dalam pelaksanaan tugasnya di lingkungan kerja, namun pada kenyataannya kinerja pegawai di sekolah tergolong rendah hal ini dilihat dari jam kerja yang masih belum efektif dan tidak tepat waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas - tugas yang masih kurang. Pendapat diatas juga didukung oleh pendapat Hasibuan, Malayu S.P (2006:94) yang mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Tanpa adanya kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja, suatu kinerja yang baik akan sulit dicapai. Hal ini didukung juga oleh adanya motivasi, bahwa motivasi itu sendiri merupakan keinginan dari dalam diri karyawan atau guru dalam melakukan tindakan atau kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi atau sekolah. Sedangkan motivasi menurut Manahan (2012:85) mengemukakan bahwa motivasi berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon (yaitu usaha) setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu. Sedangkan menurut (Puspitarini & Kusumawati, 2011) motivasi adalah dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan. Dalam pengkajian ini motivasi diukur dengan menggunakan

konsep yang dikembangkan oleh Mc Clelland. Menurut Mc Clelland ada tiga hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan), motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan), dan motivasi berafiliasi (dorongan hati untuk berhubungan dengan orang lain serta untuk disenangi orang lain). Selain dari motivasi, suatu kinerja yang baik dalam peningkatannya juga dipengaruhi oleh disiplin selain dari komitmen dan motivasi kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mengikuti suatu aturan dalam organisasi dan mematuhi atas larangan-larangan serta sanksi yang ada didalam suatu organisasi atau sekolah. Sedangkan menurut Davis (2002:112) Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Motivasi dan disiplin sangat erat kaitannya dalam proses peningkatan kinerja seorang pegawai di suatu lembaga atau organisasi sekolah. Agar seorang pegawai dapat menjalankan tanggungjawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga atau organisasi sekolah tersebut.

B. TUJUAN

1. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia melalui motivasi dan disiplin di lingkungan kerja.
2. Untuk mengetahui adakah factor penghambat dan penunjang peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia melalui motivasi dan disiplin di lingkungan kerja.

C. METODE



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistik dengan proses penelitian yang bersifat deduktif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009) bahwa metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan subjek dalam penelitian, populasi dalam penelitian sebanyak 53 guru dan staff, ini adalah seluruh pegawai yang bertugas pada SMPN 22 Pesawaran.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMPN 22 Pesawaran sebanyak 53 orang pegawai. Tehnik pengumpulan sampel menggunakan purposive sampling.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan wawancara dan kuisioner.

Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Independen dan dependen. Variabel tersebut terdiri dari: 1) kondisi lingkungan kerja dengan indikator keamanan lingkungan, jam kerja, tata ruang yang nyaman, fasilitas kerja dan suasana kerja yang nyaman, 2) motivasi kerja dengan indikator: ikhlas, amanah, berprestasi dan hasil kerja di hargai dan 3) kinerja sumber daya manusia dengan indikator indikator kualitas pekerjaan, kuantitas perkerjaan, tanggung jawab, dan pemahaman tugas, 4) Disiplin dengan indikator : ketepatan waktu datang, ketepatan jam pulang, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi

berganda. Sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas data. Agar diperoleh estimasi yang tidak bisa linier terbaik atau sering dikenal dengan istilah BLUE (Best Linier Unbiased Estimation) maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik antara lain Multikolinearitas, Autokorelasi dan Heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Karena dalam penelitian menggunakan satu variabel terikat dan 2 variabel bebas maka digunakan analisis regresi berganda yang secara umum dirumuskan dalam sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

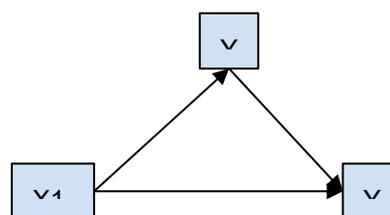
$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e$$

Dimana :

Y1 = Motivasi Kerja
Y2 = Kinerja Pegawai
X1 = Disiplin
X2 = Lingkungan Kerja
 $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi
e = error

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pada prinsipnya analisis jalur mempunyai kemiripan dengan analisis regresi intervening yaitu untuk mengidentifikasi variabel mana yang dapat diidentifikasi sebagai variabel yang berpengaruh langsung dan variabel yang berpengaruh tidak langsung, (direct effect maupun indirect effect). Lihat gambar Diagram Path Analysis



Gambar 2. Diagram Path Analysis

Gambar di atas menjelaskan hubungan dimana X1,2 berpengaruh langsung terhadap Y2 dan juga berpengaruh terhadap Y1. Sedangkan Y1

berpengaruh terhadap Y2. Diagram di atas memperlihatkan jalur analisis (path analysis) hubungan antara X1, X2, Y1 dan Y2. Dalam analisis ini digunakan koefisien “beta”, yaitu koefisien regresi yang distandardisasi. Persamaan dalam model ini terdiri dari dua tahap, yaitu :

$$Y1 = \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \epsilon \dots(3)$$

$$Y2 = \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \beta_4Y1 + \epsilon \dots(4)$$

Dimana :

Y1 = Motivasi Kerja

Y2 = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin

X2 = Lingkungan Kerja

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

ϵ = Error

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 2,734 dengan menggunakan level significance sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,658 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,734 > 1,658$.

Signifikansi t kurang dari 5 persen (0,005), menandakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif disiplin terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t hitung adalah 2,842 dan dengan menggunakan level significance sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,658 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,842 > 1,658$. Signifikansi t kurang dari 5 persen (0,004), menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif kondisi kerja terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 2,053 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,658 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,053 > 1,658$.

Signifikansi t kurang dari 5% (0,040), menandakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif disiplin terhadap kinerja SDM dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 2,028 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,658 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,028 > 1,658$.

Signifikansi t kurang dari 5% (0,043), menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja SDM dapat diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 3,244 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,658 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $3,244 > 1,658$.

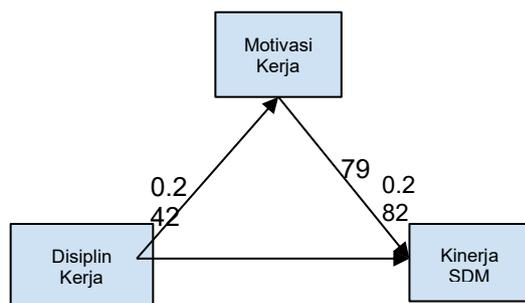
Signifikansi t kurang dari 5% (0,001), menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh

positif motivasi SDM terhadap kinerja SDM dapat diterima.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Disiplin terhadap kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil pengolahan data dengan path analisis diperoleh hasil sebagai berikut :

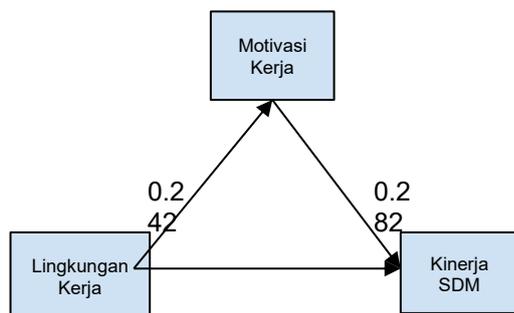


Gambar 3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Nilai pengaruh langsung konten pekerjaan terhadap kinerja sebesar 0,179 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0682 (0,242 x 0,282), dengan demikian dalam penelitian ini konten pekerjaan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tidak melalui motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil pengolahan data dengan path analisis diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Nilai pengaruh langsung konten pekerjaan terhadap kinerja sebesar 0,168 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak

langsung sebesar 0,0676 (0,240 x 0,282), dengan demikian dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tidak melalui motivasi kerja.

2. Pembahasan

Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam peningkatan disiapkan dalam rangka menjamin bahwa pekerjaan yang telah dilakukan secara efektif dan efisien. Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas sehari-hari akan menggunakan orang lain dalam operasional organisasi, orang lain tersebut adalah pegawai, dalam hal ini harus diukur kinerja dari pegawai tersebut. Menurut Mangkunegoro (2010), kinerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh guru dan staff baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepala sekolah dalam hal ini harus memberikan contoh disiplin yang baik sehingga dapat menjadi motivasi bagi para pegawai sehingga akan mendukung proses peningkatan kinerja sesuai yang diharapkan. Aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang meliputi : aspek kuantitatif yang meliputi : 1) proses kerja dan lingkungan pekerjaan, 2) waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, 3) jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan 4) jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Adapun aspek kualitatif meliputi : 1) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, 2) tingkat kemampuan dalam bekerja, 3) kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan, kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, dan kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen atau masyarakat). Dengan pencapaian hasil, baik dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif maka peningkatan kinerja pegawai yang didasari rasa tanggungjawab akan tercapai.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Masalah penelitian dalam studi ini adalah “bagaimana meningkatkan kinerja SDM dengan Motivasi dan Disiplin di lingkungan kerja”. Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara lingkungan kerja, dan disiplin terhadap motivasi kerja dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Jika lingkungan kerja SDM semakin baik, maka kinerja SDM semakin meningkat. Artinya peningkatan kinerja SDM dibangun dengan indikator-indikator lingkungan kerja yang mencakup: keamanan lingkungan, jam kerja, tata ruang yang nyaman, fasilitas kerja dan suasana kerja nyaman.
2. Jika motivasi kerja SDM semakin baik, maka kinerja SDM semakin meningkat. Artinya peningkatan kinerja SDM dibangun dengan indikator-indikator motivasi kerja yang mencakup : ikhlas, amanah berprestasi dan hasil kerja dihargai.
3. Jika disiplin kerja SDM semakin baik, maka kinerja SDM semakin meningkat. Artinya peningkatan kinerja SDM dibangun dengan indicator-indikator disiplin yang mencakup : ketepatan waktu datang dan pulang, patuh, dan tanggungjawab terhadap tugas-tugas.

2. Saran

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dipaparkan beberapa hal yang harus dilakukan perusahaan, yaitu:

1. Mempertahankan lingkungan kerja, khususnya dalam penerapan jam kerja pegawai, dengan menerapkan jam kerja 8 jam pada pegawai, sistem keamanan lingkungan perl ditingkatkan lagi, seperti tata ruang yang nyaman, suasana kerja yang nyaman dan tidak kalah penting fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan harus dipenuhi.

2. Mempertahankan Motivasi kerja instansi hendaknya menanamkan rasa ikhlas dalam bekerja, amanah terhadap pekerjaan dan adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
3. Mempertahan kedisiplin, khususnya tepat waktu, tanggungjawab, serta patuh pada aturan yang berlaku.

Daftar Pustaka

- Christina & Maren, S. 2010. *Exporting Service Succsesfully : Antedecents and Performance Implications of Customer Relationships*. Journal of International Marketing.
- Nurbaeti. (2019), *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMIM Putra Makasar*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri, Makasar.
- Prihantoro, Agung, 2012, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, lingkungan kerja dan Komitmen, Jurnal Unimus, vol 8, No.2 .
- Sugiyono,(2002) *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2006), *Metode Penelitian Bisnis, cetakan kesembilan*, CV. Alvabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2009), *Metodologi Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitati dan Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.