



Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia Disiplin dan Motivasi Kerja di Lingkungan SMK Angkasa Sepatan

Santi Susanti

Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

santisusanti@unis.ac.id

Diserahkan tanggal 20 Januari 2023 | Diterima tanggal 28 Maret 2023 | Diterbitkan tanggal 31 Maret 2023

Abstract:

Human performance, that is, human performance, includes the ability to think and physical strength, which are important elements that make up an organization. As a matter of fact, employee performance is still relatively low at SMK Angkasa, and the success of the organization is highly dependent on employee performance. This is reflected in inefficient working hours (not punctual) and lack of accountability for tasks. Motivate and train employees to solve employee performance issues that often arise in SMK Angkasa organizations and institutions. The purpose of this study is to clarify the effects of motivation and discipline in improving human resource performance in the work environment, and to clarify whether there are factors that hinder or support the improvement of human resource performance due to motivation and discipline in the work environment. Respondents for this study were selected using objective sampling by distributing questionnaires to up to 88 employees. Based on research results, the R-squared (R²) value is only 0.242. This can be explained by the influence of work environment, discipline, and work motivation. Work environment, discipline, and work motivation all come together to have a significant positive impact on HR performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Environment

Abstrak :

Kinerja manusia yaitu meliputi kemampuan berpikir dan kekuatan fisik, yang merupakan elemen penting yang membentuk suatu organisasi. Faktanya, kinerja pegawai di SMK Angkasa masih tergolong rendah, dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari jam kerja yang tidak efisien (tidak tepat waktu) dan kurangnya akuntabilitas tugas. Memotivasi dan melatih karyawan untuk memecahkan masalah kinerja karyawan yang sering muncul di organisasi dan institusi SMK Angkasa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas pengaruh motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di lingkungan kerja, dan untuk memperjelas apakah ada faktor-faktor yang menghambat atau mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia akibat motivasi dan disiplin di lingkungan kerja. Responden penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode Objective Sampling dengan menyebarkan kuesioner kepada 88 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, nilai R-squared (R²) hanya sebesar 0,242. Hal ini dapat dijelaskan oleh pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja semuanya memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja SD.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

Copyright © 2023, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, teknologi informasi berkembang sangat pesat, menjadi peluang sekaligus tantangan bagi setiap organisasi untuk dapat menerapkan, memanfaatkan dan mengelolanya. Dalam semua aspek organisasi. Demi tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dari kemajuan ilmu pengetahuan, perkembangan, dan teknologi. Oleh karena itu, di era saat ini dimana teknologi dan peradaban sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan disiplin tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu negara tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Hasil penelitian Christina dan Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kepatuhan seorang pegawai terhadap keterlibatannya dalam berbagai organisasi. Komitmen seseorang dapat dilihat dari bagaimana kinerja, motivasi dan kedisiplinan seseorang dalam melaksanakan tugasnya di lingkungan kerja, namun pada kenyataannya kinerja pegawai di SMK Angkasa relatif rendah, hal ini terlihat dari kinerja pegawai di SMK Angkasa jam kerja yang masih kurang efektif dan tidak tepat waktu, serta tanggung jawabnya.

Pendapat di atas juga didukung oleh pendapat Hasibuan, Malayu S.P (2006:94) yang mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan penjelasan pendelegasian tugas. serta peran dan tingkat motivasi pekerja. Tanpa kemampuan dan penerimaan penjelasan pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja, kinerja yang baik akan sulit dicapai. Hal ini juga didukung dengan adanya motivasi itu sendiri merupakan keinginan dari dalam diri pegawai atau guru untuk melakukan tindakan atau kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi di lingkungan lembaga SMK Angkasa Sepatan.

Sedangkan menurut (Puspitarini & Kusumawati, 2011) motivasi adalah dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Dalam penelitian ini, motivasi diukur dengan menggunakan konsep yang dikembangkan oleh McClelland. Menurut McClelland, ada tiga hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, yaitu: motivasi berprestasi (dorongan untuk memberikan kontribusi/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan), motivasi kekuasaan (dorongan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan pengendalian serta memanipulasi lingkungan), dan motivasi afiliasi (dorongan untuk berhubungan dengan orang lain dan disukai oleh orang lain). Selain motivasi, kinerja yang baik dalam peningkatannya juga dipengaruhi oleh disiplin selain komitmen dan motivasi kerja. Dalam keterlibatan dirinya di berbagai organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mengikuti suatu aturan dalam organisasi dan mematuhi atas larangan serta sanksi yang ada didalam suatu organisasi SMK Angkasa. Motivasi dan disiplin sangat erat kaitannya dalam proses peningkatan kinerja seorang pegawai di suatu lembaga atau organisasi sekolah. Agar seorang pegawai dapat menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga atau organisasi SMK Angkasa tersebut.

METODOLOGI

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 seluruh mata pelajaran dalam penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah 88 guru dan staf di SMK Angkasa Sepatan, ini semua adalah pegawai yang bertugas.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMK Angkasa Sepatan sebanyak 88 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: Kondisi lingkungan kerja dengan indikator keamanan lingkungan, jam kerja, tata ruang yang nyaman motivasi kerja dengan indikator: ikhlas, amanah, berprestasi dan hasil kerja di hargai dan kinerja sumber daya manusia dengan indikator indikator kualitas pekerjaan, kuantitas perkerjaan, tanggung jawab, dan pemahaman tugas 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 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:

Di mana :

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). X1,2 berpengaruh langsung terhadap Y2 dan juga berpengaruh terhadap Y1. Sedangkan Y1

$$Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2$$
$$Y2 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 Y1 + e$$

X1,4

berpengaruh terhadap Y2. Hubungan antara X1, X2, Y1, dan Y2. Dalam analisis ini digunakan koefisien “beta”, yaitu koefisien regresi yang distandardisasi. Persamaan dalam model ini dari tahap, sebagai berikut.

$$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \epsilon$$

$$Y2 = \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \beta4Y1 + \epsilon$$

Di mana :

Y1 = Motivasi Kerja

Y2 = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin

X2 = Lingkungan Kerja

$\beta1,2,3$ = Koefisien regresi

ϵ =Error

PEMBAHASAN

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 Ho ditolak dan Ha 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 Ho ditolak dan Ha 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 Ho ditolak dan Ha 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 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. Dan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja SDM dapat diterima.

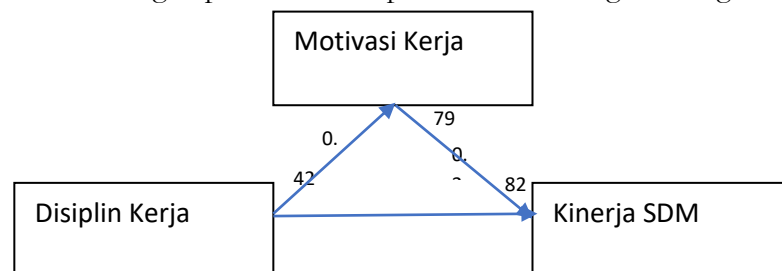
Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

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 79 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 sebagaimana gambar 2 berikut.

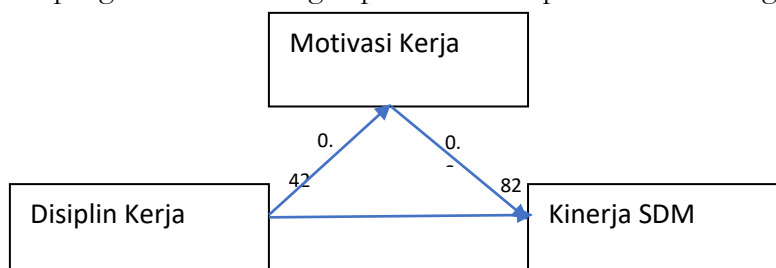


Gambar 2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Nilai

Pengaruh langsung konten pekerjaan terhadap kinerja sebesar 0,179 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0682 ($0,242 \times 0,282$), 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 sebagaimana gambar 3 berikut.



Gambar 3. 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 ($0,240 \times 0,282$), dengan demikian dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tidak melalui motivasi kerja.

Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam perbaikan disiapkan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sehari-harinya akan menggunakan orang lain dalam operasional organisasi, orang lain tersebut adalah pegawai, dalam hal ini kinerja pegawai harus diukur.

Menurut Mangkunegoro (2010), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh guru dan staf baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kepala sekolah dalam hal ini harus memberikan contoh kedisiplinan yang baik sehingga dapat menjadi motivasi bagi pegawai sehingga akan mendukung proses peningkatan kinerja seperti yang diharapkan. Aspek standar kerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang meliputi: aspek kuantitatif yang meliputi:

1. Proses kerja dan lingkungan kerja.
2. Waktu yang digunakan atau lamanya pelaksanaan pekerjaan.
3. Banyaknya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis hadiah.

Layanan di tempat kerja. Aspek kualitatif meliputi: ketepatan kerja dan kualitas kerja, tingkat kemampuan bekerja. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan, kegagalan penggunaan mesin atau peralatan, dan kemampuan mengevaluasi (keluhan konsumen atau masyarakat). Dengan tercapainya hasil, baik dari aspek kuantitatif maupun aspek kualitatif akan tercapai peningkatan kinerja pegawai yang dilandasi rasa tanggung jawab.

SIMPULAN

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, (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 indikator-indikator disiplin yang mencakup: ketepatan waktu datang dan pulang, patuh, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Christina & Maren, S. (2010). Exporting Service Successfully: Antecedents 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 Makassar*. Makassar: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri.

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. Bandung: CV. Alvabeta.

Sugiyono. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitati dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.