

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MTS NEGERI 13 NGAWI

Zian Abidin¹⁾

¹⁾Universitas PGRI Madiun

zian@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and workload on employee performance at MTs Negeri 13 Ngawi partially and simultaneously. The method in this study uses quantitative methods, while the data acquisition method uses interviews and questionnaires. The number of research samples was 108 employees using a saturated sample. Meanwhile, the data analysis used descriptive statistics, data instrument testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant effect of work discipline, work motivation and workload on employee performance at MTs Negeri 13 Ngawi partially and simultaneously.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Workload, and Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 13 Ngawi secara parsial dan simultan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, adapun metode perolehan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Jumlah sampel penelitian sebanyak 108 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Sedangkan analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen data, pengujian asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 13 Ngawi secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kualitas kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu lembaga atau instansi. Kinerja karyawan yang tinggi mampu mewujudkan visi, misi dan tujuan dari suatu lembaga tersebut. Sebaliknya, kinerja yang menurun akan membuat lembaga tidak berkembang. Berdasarkan penelitian Bagas Raharjanto (2020) hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, motivasi kerja serta beban kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya (Wulandari & Hamzah, 2019). Mangkunegara (2012) mengemukakan motivasi adalah kondisi

atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan beban kerja menurut Martina Trisnawaty (2020) merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas kerja dimana yang harus diselesaikan yang tepat waktu.

MTs Negeri 13 Ngawi merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Ngawi yang baru berstatus Negeri dan belum terakreditasi. Kualitas kinerja karyawan dikategorikan masih rendah. Untuk itu perlu dilakukan penelitian pada madrasah tersebut guna mengetahui faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 13 Ngawi, serta untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 13 Ngawi.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2012) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun tujuan disiplin menurut Simanjuntak (2010) adalah untuk meningkatkan produktivitas secara efisien, dan proses pendisiplinan karyawan. Menurut Hasibuan (2013) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi adalah tujuan dan kemampuan pegawai, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan.

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2012) mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Afandi (2017) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (2) Meningkatkan produktivitas karyawan; (3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; (4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (5) Mempertahankan kestabilan karyawan; (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan; (7) Menciptakan hubungan kerja yang baik; (8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat baku.

Beban Kerja

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Rodahl (dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor Eksternal dan faktor internal. Menurut Putra (2012) indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi. Wirawan (2013) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yakni hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.

Penelitian Terdahulu

Abdul faisal Amboyo (2015) dengan hasil bahwa disiplin, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kabupaten Sigi. Fikratunil Khasifah. (2015) dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Valensia Angelina Wisti Dapu (2015), Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara, Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis

H₁ : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 13 Ngawi.

H₂ : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 13 Ngawi.

H₃ : Diduga beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 13 Ngawi.

H₄ : Diduga disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 13 Ngawi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Menurut Maholtra (dalam Anshori dan Iswati, 2017) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasi data untuk dapat digeneralisasikan. Desain kausal dengan tujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 13 Ngawi. Rancangan penelitian yang dilakukan adalah *survey*, studi literatur dan empiris, pengumpulan data, penentuan sampel, dan penetapan batasan penelitian.

Menurut Sugiyono (2017) populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan MTs Negeri 13 Ngawi yang berjumlah 108 karyawan. Penelitian ini menggunakan *sample* jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampel jenuh yakni teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Variabel yang digunakan adalah variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Sumber data diperoleh dari sumber pertama (data primer) dan melalui media (data sekunder). Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan kuisioner.

Teknik analisis data menggunakan program *SPSS for Windows versi 25.0*. Penelitian ini menerapkan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *korelasi product moment*. Uji reliabilitas menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60. (Ghozali, 2018). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t atau uji secara parsial dan uji F atau uji secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 13 Ngawi

Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,624 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan pada MTs Negeri 13 Ngawi sudah cukup baik, walaupun masih ada beberapa guru dan karyawan yang kurang disiplin yaitu dengan mengalami keterlambatan ketika datang ke sekolah.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 13 Ngawi

Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,631 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi (Y). Dimana variabel motivasi kerja ini memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,631 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi (Y). Dimana variabel motivasi kerja ini memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 13 Ngawi

Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel beban kerja (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,781 > 1,984$ dengan signifikansi $0,006 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel beban kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi (Y). Berdasarkan kondisi di lokasi penelitian, menunjukkan bahwa beban kerja guru MTs Negeri 13 Ngawi sudah sesuai dengan ketentuan yaitu beban kerja guru dilaksanakan minimal 24 jam tatap muka, maksimal 40 jam tatap muka perminggu. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan dan guru yang baik.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 13 Ngawi

Tabel 1. Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4,172	1,783	Beta	2,339	,010
	Disiplin Kerja	,668	,119	,420	5,624	,000
	Motivasi Kerja	,456	,060	,438	7,631	,000
	Beban Kerja	,324	,117	,170	2,781	,006

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data table di atas, dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut: (1) Pada variabel disiplin kerja (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,624 >$

1,984 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi (Y); (2) Pada variabel motivasi kerja (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,631 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi (Y). Dimana variabel motivasi kerja ini memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi; (3) Pada variabel beban kerja (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,781 > 1,984$ dengan signifikansi $0,006 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel beban kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi (Y).

Tabel 2 Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2569,753	3	856,584	156,587	,000 ^b
Residual	568,914	104	5,470		
Total	3138,667	107			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan uji F diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 156,587 > F_{tabel} = 2,696$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa di MTs Negeri 13 Ngawi, bahwa saat ini banyak karyawan di MTs Negeri 13 Ngawi yang kurang memperhatikan disiplin kerja hal ini dikarenakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dianggap terlalu tinggi, padahal beban kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang diberikan di MTs Negeri 13 Ngawi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di bab 4 mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi.

Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 13 Ngawi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu :Zanafa Publishing.
- Amboyo, A. F. (2015). *Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-Laki Dan Perempuan Pada SMK Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan)*. Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 10, Oktober 2015.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Dapu, V. A. (2015). *The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado*. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Sept. 2015.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Khasifah, F. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis. UNDIP
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis Sekolah Pascasarjana*. USU, Medan.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Raharjanto B. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis,. Universitas Muhammadiyah Magelang.

- Simanjuntak, P. (2010). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Siswanto. (2012) *Manajemen Tenaga Kerja Cetakan II*, (Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Wulandari, A. 2019. *Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Signalling. Vol 08 No. 02.