
Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo

Yulianti Toralawe¹, Maya Novrita Dama², Imam Prawiranegara Gani³

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: yuliantitoralawe@ung.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of discipline and motivation on employee effectiveness. This research is a quantitative research. This research was conducted at the Finance Section of the Bureau of General Affairs and Finance, State University of Gorontalo. The sample in this study was 37 employees, the sample was taken using the census method, where the entire population was used as the research sample. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of this study are (1) Work discipline has a positive and significant effect on the Work Effectiveness of Education Personnel in the Finance Section of the General Affairs and Finance Bureau, Gorontalo State University, (2) Work Motivation has a positive and significant effect on the Work Effectiveness of Education Personnel in the Finance Section of the General Affairs and Finance Bureau Gorontalo State University, and (3) Work Discipline and Work Motivation together have a positive and significant effect on the Work Effectiveness of Education Personnel in the Finance Section of the General Affairs and Finance Bureau of Gorontalo State University.*

Keywords: *Discipline; Motivation; Work Effectiveness*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. Sampel pada penelitian ini berjumlah 37 pegawai, pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo, (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo, dan (3) Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo.

Kata Kunci: *Disiplin; Motivasi; Efektivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Pembangunan adalah suatu rangkaian usaha dalam mewujudkan pertumbuhan dan perubahan secara terencana dan sadar yang ditempuh oleh suatu bangsa dalam rangka pembinaan bangsanya. Dalam proses pembangunan manusia memegang peranan sangat penting, manusia baru akan berperan dalam pembangunan apabila mempunyai kesadaran dan tanggungjawab, memiliki disiplin tinggi, berpendidikan serta memiliki keterampilan. Keberhasilan pembangunan terletak kepada manusia itu sendiri untuk melaksanakannya. Pentingnya manusia di dalam suatu organisasi karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai (Hasibuan,2003:10).

Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan organisasi, maka banyak organisasi kini menyadari bahwa "manusia" dalam organisasi dapat memberikan unsur

bersaing. Manusia sebagai unsur sumberdaya manusia telah memberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan persaingan dari organisasi tersebut. Manajemen sumberdaya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia mencakup kedalam perekrutan, kompensasi, pelatihan, dan pembangunan, (Robert L.M dan John HJ, 2001:4).

Efektivitas dan efisiensi kerja akan tercapai melalui penataan administrasi yang sempurna. Dan setiap kegiatan dengan program serta tujuan yang ingin dicapai, sehingga didalam pelaksanaan kegiatan tersebut segala program dan tujuan dapat tercapai maka setiap bagian yang terlibat di dalam pelaksanaan kegiatan harus memiliki pembagian-pembagian tugas yang jelas serta dapat dipertanggungjawabkan di dalam hasil pelaksanaannya.

Melaksanakan tugas memiliki arti yang sangat penting dalam suatu organisasi, di dalam suatu kegiatan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan maka semua pegawai baik pimpinan atau pegawai yang ada pada suatu organisasi harus dapat menjalankan tugas dan fungsi yang telah dibebankan kepadanya. Adapun yang dimaksud dengan efektifitas pelaksanaan tugas adalah kemampuan para pegawai pada suatu organisasi atau instansi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diembannya sesuai dengan ketentuan jadwal atau rencana kerja dan prosedur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Pekerjaan yang dilaksanakan dan sesuai oleh para pegawai pada umumnya dalam suatu kantor atau instansi pemerintah antara lain berupa penyelenggaraan tatausaha, kepegawaian, keuangan, dan lain-lain. Bila memahami pengertian konsep pelaksanaan tugas di atas maka pada intinya mempunyai kesamaan pengertian dengan konsep efektivitas kerja, yakni pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

Namun tuntutan untuk berdisiplin harus cukup arif, sehingga memberi peluang dan kreativitas. Tanpa pengembangan kemampuan pribadi ini justru akan menghilangkan dinamika dalam lingkungan kerja yang sedang membangun. Untuk itu perlu adanya keseimbangan antara tuntutan untuk berdisiplin dan pengembangan kreativitas. Inilah makna menumbuhkan dan mengembangkan disiplin nasional yang hidup. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia agar memiliki sikap dan perilaku antara disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. (Siagian, 1995:142).

Menurut Gilmar dalam Suprihanto (1996: 61) yang menjelaskan tentang pelaksanaan tugas yaitu sebagai suatu proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuan. Pemanfaatan unsur pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan merupakan aktifitas yang diarahkan kepada keberhasilan dengan melakukan aktifitas fisik maupun mental seseorang. Keterkaitan antara keduanya mempunyai arti yang jelas dan penting dalam sebuah organisasi. Dalam menjalankan tugas sebagai pusat pengelolaan administrasi yang merupakan jantung sentralisasi, Bagian Keuangan adalah bagian yang mengelola dan memberikan pelayanan keuangan. Tugas yang strategis ini ternyata masih belum dapat dijalankan dengan maksimal, efektif, dan efisien disebabkan faktor sumber daya manusia.

Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan (Schermerhorn, 1998:5). James I Gibson (1989:30) mengatakan efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input-proses-output. Sedangkan Walker (1992:45) mengatakan kerja adalah pencapaian tugas-tugas individu dan tujuan. Menurut Soekarno K. (1986:42) efektif adalah pencapaian tujuan atau hasil dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, fikiran alat dan lain- alat yang telah dikeluarkan/digunakan. Hal ini berarti bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Sedangkan yang dimaksud kerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan konsep di atas maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.

Dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, peneliti menggunakan kriteria ukuran yang dikemukakan oleh Richard M. Steers yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas kerja yang semua bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak lebih konkrit dan dapat diukur, beberapa analisis organisasi berusaha mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini, walaupun ada sederetan panjang kriteria evaluasi yang dipakai, namun kriteria yang paling banyak dipakai meliputi berikut ini: (1) Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan); (2) Produktivitas; (3) Kepuasan kerja; (4) Kemampuan berlabar; dan (5) Pencapaian sumber daya.

Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 15). Selain itu, Siagian (2002: 304-307), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai peraturan. Apabila prosedur disiplin dilaksanakan dengan tepat, maka diharapkan hubungan (human relation) sesama pegawai berada pada tahap yang mendorong para pegawai menunaikan kewajiban masing-masing dengan sebaik mungkin. Sinungan, (2003: 145-151) menjelaskan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat; (2) Adanya perilaku yang dikendalikan; dan (3) Adanya ketaatan (obedience). Dari ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas kerja maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

Motivasi atau menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan". Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Hasibuan (2000: 142) menjelaskan bahwa: motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sardiman (2004: 73-75) adalah: motivasi merupakan motif yang telah diaktifkan pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar diri, namun motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang.

Pegawai dan instansi pemerintahan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan instansi. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi instansi. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda pemerintahan berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Adalah menjadi tugas manajemen agar pegawai memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman dan dari beberapa buku yang pernah saya baca, biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari instansi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi pimpinan instansi untuk

mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di kantor. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai, produktivitas pun akan meningkat.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Kondisi tenaga kependidikan yang ada saat ini pada Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo dijumpai masih adanya tenaga kependidikan sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian tenaga kependidikan tidak mengikuti apel kerja pada hari senin pagi, adanya tenaga kependidikan bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya tenaga kependidikan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian tenaga kependidikan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi tenaga kependidikan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan tenaga kependidikan, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja tenaga kependidikan dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo.

Keterbatasan sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana yang menjadi penyebab keterlambatan setiap tugas pekerjaan yang dilaksanakan. Berdasarkan survey yang peneliti lakukan pada bagian keuangan ini ditemui fenomena-fenomena seperti: (1) Terbatasnya kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan dalam mengelola keuangan; (2) Masih adanya pekerjaan yang dilaksanakan tidak mengacu pada program kerja seperti dalam mengumpulkan dan mengolah data/informasi; (3) Terdapat penggunaan sarana dan prasarana kantor yang kurang efisien. Sebagai contoh: penggunaan ATK secara berlebihan akibat kesalahan pengetikan dan sebagainya; (4) Tugas yang diemban oleh tenaga kependidikan tidak terlaksana dengan efektif disebabkan beberapa hal, misalnya: waktu jam kerja sering digunakan untuk ngobrol, membaca koran, mondar-mandir, dan sering terlambat datang ke kantor; (5) Kurang maksimal pelayanan terhadap stakeholder.

Dari beberapa kondisi yang dipaparkan penulis diatas menunjukkan, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul: "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo"

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti memberikan gambaran terhadap apa yang terjadi di lapangan dengan jalan mengumpulkan data, menyusun, menganalisa dan menginterpretasikannya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan induktif. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga pegawai di Bagian Keuangan BUK Universitas Negeri Gorontalo sebanyak 37 orang yang terdiri dari Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, dan Staf. yang seluruhnya berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Selanjutnya teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket). Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang dianalisis melalui spss 21.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel Disiplin kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
	r_{Hitung}	Status	Reliabilitas	Status
1	0,447	Valid	0,898	Reliabel
2	0,408	Valid		

3	0,561	Valid		
4	0,544	Valid		
5	0,676	Valid		
6	0,740	Valid		
7	0,729	Valid		
8	0,690	Valid		
9	0,112	Tidak Valid		
10	0,806	Valid		
11	0,753	Valid		
12	0,813	Valid		
13	0,272	Tidak Valid		
14	0,088	Tidak Valid		
15	0,812	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21

Dalam pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel didapatkan dari tabel rho dimana $n=30$ dan tingkat signifikan 5% maka nilai rtabel sebesar 0,3061. Dengan demikian dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel Disiplin kerja, 12 pernyataan telah memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel sebesar 0,3061 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Kemudian 3 pernyataan yang tidak valid (item 9,13,14) dikeluarkan peneliti dari daftar pernyataan untuk pengujian selanjutnya yakni pengujian hipotesis.

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
	r_{Hitung}	Status	Reliabilitas	Status
1	0,786	Valid	0,891	Reliabel
2	0,657	Valid		
3	0,771	Valid		
4	0,782	Valid		
5	0,580	Valid		
6	0,591	Valid		
7	0,686	Valid		
8	0,520	Valid		
9	0,300	Tidak Valid		
10	0,788	Valid		
11	0,663	Valid		
12	0,607	Valid		
13	0,433	Valid		
14	0,331	Valid		
15	0,771	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21

Dalam pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel didapatkan dari tabel rho dimana $n=30$ dan tingkat signifikan 5% maka nilai rtabel sebesar 0,3061. Dengan demikian dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel Motivasi Kerja, 14 pernyataan telah memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel sebesar 0,3061 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Kemudian 1 pernyataan yang tidak valid (item 9) dikeluarkan peneliti dari daftar pernyataan untuk pengujian selanjutnya yakni pengujian hipotesis.

Variabel Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan

Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
	r _{Hitung}	Status	Reliabilitas	Status
1	0,735	Valid	0,824	Reliabel
2	0,689	Valid		
3	0,451	Valid		
4	0,299	Tidak Valid		
5	0,567	Valid		
6	0,582	Valid		
7	0,736	Valid		
8	0,649	Valid		
9	0,784	Valid		
10	0,564	Valid		
11	0,438	Valid		
12	0,536	Valid		
13	0,523	Valid		
14	0,437	Valid		
15	0,357	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21

Dalam pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel rho dimana n=30 dan tingkat signifikan 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,3061. Dengan demikian dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan, 14 pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3061 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Kemudian 1 pernyataan yang tidak valid (item 4) dikeluarkan peneliti dari daftar pernyataan untuk pengujian selanjutnya yakni pengujian hipotesis.

Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan, yaitu:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,491	3,051		4,094	,000
	Disiplin Kerja	,401	,146	,445	2,744	,010
	Motivasi Kerja	,288	,122	,382	2,357	,024

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data olahan SPSS 21

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut: (1) $\alpha = 12,491$ berarti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari Disiplin kerja dan Motivasi Kerja, maka Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan bernilai konstan yakni sebesar 12,491 satuan; (2) $\beta_1 = 0,401$ berarti Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 (Disiplin kerja) sebesar 0,401, menunjukkan setiap perubahan variabel Disiplin kerja sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo sebesar 0,401 kali satuan. Dengan asumsi variabel Motivasi Kerja nilai yang konstan atau ceteris paribus; (3) $\beta_2 = 0,288$ berarti Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,288, menunjukkan setiap perubahan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo sebesar 0,288 kali satuan. Dengan asumsi variabel Disiplin kerja nilai yang konstan atau ceteris paribus.

Adapun hasil Pengujian simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. Hasil Pengujian Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813,430	2	406,715	26,148	,000 ^b
	Residual	544,392	35	15,554		
	Total	1357,822	37			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

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

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2018

Dari tabel di atas didapat nilai Fhitung penelitian ini sebesar 26,148. Sementara itu nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% dan df1 sebesar k = 2 dan df2 sebesar N-k-1=38-2-1=35 adalah sebesar 3,267. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F-hitung yang diperoleh lebih besar Ftabel sehingga Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo.

Besarnya koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 ^a	,599	,576	3,94386

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 21

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai R atau korelasi sebesar 0,774. Kemudian nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 0,599 serta nilai Adjusted R² atau nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,576. Besarnya koefisien korelasi yakni sebesar 0,774 tersebut menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yakni sebesar 77,4%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang erat dengan variabel Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo.

Kemudian untuk pengujian besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai R Square, sebesar 0,599. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 59,9% variabilitas Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pengetahuan, integritas, gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta remunerasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (2000: 151) disiplin itu berasal dari bahasa Latin dari kata "discipline" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan di Bagian

Kuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa Disiplin kerja memberikan dampak yang baik dalam Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan.

Pendisiplinan tenaga kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku tenaga kerja sehingga tenaga kerja tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para tenaga kerja yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sebagaimana dikatakan oleh Setiawan (2013) bahwa Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Dalam hal ini maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Valensia Angelina Wisti Dapu (2015) dalam jurnal internasionalnya yang berjudul *the influence of work discipline, leadership, and motivation on Employee performance at PT. Trakindo Utama Manado*. The analysis showed Discipline and Leadership affects positive and significant impact on Employee Performance. Hasilnya menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo

Pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja terlihat pada faktor kepemimpinan (leadership). Pemimpin yang efektif membuat organisasi dapat bertahan hidup (survive) dan berkembang. Tantangan utama bagi pemimpin dan manajemen adalah membimbing/mengarahkan melakukan seperti itu dan mempengaruhi dan memberanikan para pegawai untuk mencapai unjuk kerja yang bertingkat tinggi dalam keterbatasan sumber daya, keterampilan dan teknologi yang tersedia.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh (Henry Fayol dalam Sutarto) yang menamakan dasarnya dengan "Prinsiples of Organisasi" (asas-asas organisasi) yang diantaranya adalah disiplin (Disiplin). Siagian (2002: 286-292) menjelaskan bahwa Produktivitas kerja suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kepuasan kerja, apalagi bila dilihat dari sudut pemeliharaan hubungan dengan para pegawai (human relation). Pemberian motivasi yang tepat membuat pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para pegawai tersebut akan terpelihara pula. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan akan semakin optimal.

Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hal tersebut sebagaimana dikatakan oleh Pasolong (2007:176) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Atau dengan kata lain dapat diartikan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam mengemban tugasnya sebagai pegawai dalam suatu perusahaan

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. Nilai R Square, sebesar 0,599. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 59,9% variabilitas Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dapat dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak diteliti seperti pengetahuan, integritas, gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta remunerasi.

Jadi antara hasil pekerjaan yang dicapai dengan tujuan perencanaan harus sinkron, karena itu sebagai indikator dari efektifitas kerja dalam sebuah kantor atau organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektifitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi atau perusahaan untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Jon Katzenbach dan Douglas Smith, sebagaimana dikutip oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam Sule & Saefullah (2005: 287-288) memperkenalkan model dasar kelompok kerja untuk mengenali apakah sebuah kelompok kerja efektif atukah tidak. Model ini mencoba merinci kembali pilar-pilar utama dari sebuah kelompok kerja. Pendapat tersebut didukung oleh William B, Castetter dalam Sedarmayanti (2001: 52-60) yang menjelaskan secara rinci perihal untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai yang tidak efektif dan sumber utama kinerja yang tidak efektif adalah dengan memperhatikan/menilai beberapa faktor, diantaranya faktor organisasi, individu, dan sosial. Terjadinya ketidakefektifan kinerja seorang pegawai, salah satunya disebabkan oleh faktor tersebut di atas. Untuk menentukan apakah seorang pegawai memiliki kinerja yang efektif atau tidak, perlu dikaji lebih dalam tentang seberapa jauh faktor tersebut mempunyai dampak terhadap kondisi tertentu.

KESIMPULAN

(1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa Disiplin kerja memberikan dampak yang baik dalam Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan; (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan akan semakin optimal; dan (3) Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. Nilai R Square, sebesar 0,599. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 59,9% variabilitas Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pengetahuan, integritas, gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta remunerasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.
- Davis, Keith., 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary., 1992, *Manajemen Sumber-daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo
- Dwiyanto, Agus. Dkk. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Gary A. Yukl. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Prenhallindo
- Gibson, James L., Inancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 1996. *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Gujarati, DN., 2003, *Basic Econometrics*, Third Edition, Mc Graw Hill, New York.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Haryanto, 2005, Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Thesis, Tidak dipublikasikan.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2002, Manajemen Personalia. BPFE-Yogyakarta.
- Hughes, Owen E. 1994. Public Management and Administration. London: Martin's Press
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kamars, Dachnel. 2004. Administrasi Pendidikan. Teori dan Praktek. Padang: CV. Suryani Indah.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2003. Etika Administrasi Negara. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maryoto, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM. 94
- Moenir, H.A.S. 1995. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ndraha, Taliziduhu. 1994. Manajemen Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan Masyarakat (MP3M) di Lingkungan Depatemen Dalam negeri. Jati Diri Departemen Dalam Negeri Posisi dan Peranan DPRD dalam MP3M. Jakarta: IIP
- Pamudji, S. 1994. Professionalisme Aparatur Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. Jakarta: IIP
- Ratnasari, 2003 "Pengaruh Kepemimpin-an Demokratis, Motivasi dan Kua-litas Komunikasi terhadap Produk-tivitas Kerja Pegawai pada Sekreta-riat Daerah Kabupaten Wonogiri. Thesis, Tidak dipublikasikan
- Radminto, Septi Winarsih. 2005. Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Richard M. Steers.1985. Efektivitas Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Robert, LM dan Jhon HJ. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Reksohadiprodo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 1997, Organisasi Perusahaan. Yogyakarta: BPFE.
- Robbin, Stephen. 1996. Perilaku Organisasi, Jakarta: Prehalindo
- Sedarmayanti. (2001). Suber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Bandar Maju
- Suprihanto. 1998. Penelitian Pelaksanaan dan Pengembangan Karyawan. BPFH. Yogyakarta
- Sutarto.1978. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Indonesia : Ghalia
- Sule ET & Saefullah K. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, SP. 2005. Administrasi Pembangunan. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, SP. 2002. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, Zulkipli. 2005. Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen. Pekanbaru: UIR Press.
- Steers, M. Richard. 1998. Efektifitas Organisasi. Jakarta: LLPM
- Wahyuni, Sri. 2006. Analisis Efektifitas Pelaksanaan Pelatihan kerja pada Jurusan Menjahit di BPTK Pekanbaru. Pekanbaru.
- White, Louis. & Bryant, Coralie. 1987. Manajemen Strategik. Bandung : PenerbitBandar Maju