
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang)**

Oleh :

Nanda Prasetya Utama *)

Muhammad Mansur **)

Afi Rachmat Slamet ***)

ABSTRAK

Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang. Tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang.

Hasil penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,075 atau diatas 0,05 dan mempunyai nilai koefisien paling rendah yaitu 0,317, Sementara itu variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,007 atau dibawah 0,05 dan mempunyai nilai koefisien diatas variabel motivasi yaitu 0,472.

Namun Secara simultan kedua variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung Malang, karena diperoleh nilai F uji sebesar 9,253 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,005. Dari hasil analisa tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang. Namun variabel disiplin kerja merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efektivitas Kerja Pegawai.

ABSTRACT

Work effectiveness is one of the goals of job implementation. This can be achieved if the implementation of work in accordance with the requirements required by the job. The purpose of this study is to determine whether there is influence of work motivation, and work discipline on the effectiveness of employees at Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang. The purpose of this study is also to determine the extent to which the influence of work motivation, and work discipline on the effectiveness of employees at Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang.

The results of this study partially prove that the variable of work motivation does not have a significant effect on the effectiveness of employees with a significance value of 0.075 or above 0.05 and has the lowest coefficient of 0.317, while the variable work discipline partially have a significant effect on the effectiveness Employee work with a significance value of 0.007 or below 0.05 and has a coefficient value above the motivation variable is 0.472.

But simultaneously these two variables are very influential on the effectiveness of employees at the Foundation Sunan Kalijogo Jabung Malang, because the value obtained F test of 9,253 with a significance level of 0,000 which is smaller than 0.005. From the results of the analysis can be taken a conclusion that the variables of work motivation, and work discipline have a positive influence on the effectiveness of employee work on Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang. However, the work discipline variable is the dominant factor which has the greatest influence to the level of effectiveness of the employee's work at Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline and Work Effectiveness Of Employees.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dan bagaimana cara mengelolanya. Bagian ini merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena merupakan penggerak utama organisasi perusahaan.

Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

Untuk mendapatkan efektivitas kerja yang maksimal maka dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi dan tingkat kedisiplinan yang bagus.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA YAYASAN SUNAN KALOJOGO JABUNG-MALANG”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, beberapa permasalahan yang akan dicoba untuk dipecahkan dalam penelitian ini adalah

- a. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja
- c. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

MANFAAT PENELITIAN

- a. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan yang nantinya dapat berguna bagi perusahaan dalam hal pengambilan keputusan serta penetapan penerapan kebijaksanaan yang akan datang terutama yang menyangkut masalah efektivitas kerja pegawai.

- b. Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut bagi penelitian selanjutnya.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

TINJAUAN TEORI

MOTIVASI

Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan dalam manajemen karena motivasi dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan (Hasibuan 2002:141).

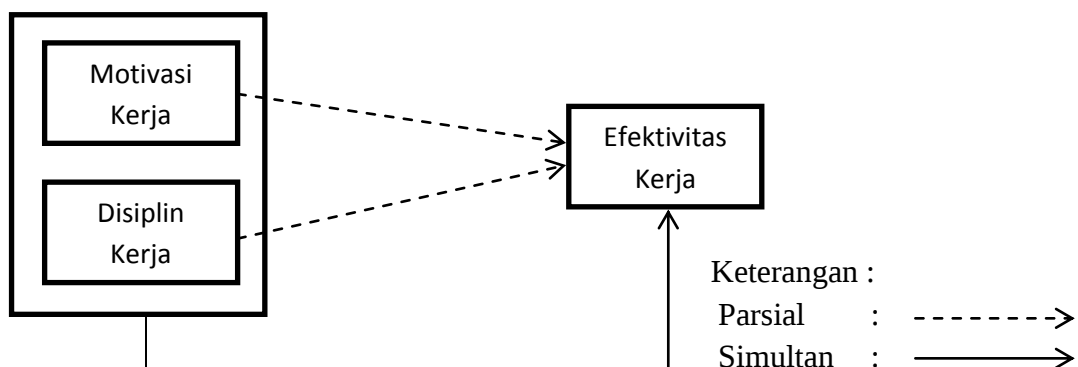
DISIPLIN KERJA

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Siagian (2007:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HEPOTESIS



- H₁ Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai
- H₂ Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

- H₃ Bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Indrianto dan Supomo (2014:112) populasi adalah sekelompok orang pada suatu kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sedangkan anggota populasi disebut elemen populasi (*population element*).

Berdasarkan penelitian diatas populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung, yang berjumlah 198 orang, terdiri dari Staf Yayasan, Guru, Petugas Keamanan, Petugas Kebersihan dan Pekerja Proyek.

Sampel

Supomo (2014:115) mendefinisikan sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah 66 orang, oleh karena itu peneliti mengambil responden yang memenuhi kriteria, dan teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *purposive sampling* yang dapat digunakan sebagai sampel penelitian, yang dilakukan pada pegawai di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Motivasi (X₁)

- a. Kebutuhan akan pencapaian
- b. Kebutuhan akan kekuasaan
- c. Kebutuhan akan afiliasi
- d. Keberhasilan pelaksanaan
- e. Penghargaan
- f. Sosial

Disiplin (X₂)

- a. Ketaatan terhadap aturan kantor
- b. Tanggung jawab yang tinggi
- c. Ketepatan waktu
- d. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- e. Konsekuen
- f. Konsisten

Kinerja Karyawan (Y)

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pemanfaatan waktu
- d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia

SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA

SUMBER DATA

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuisioner pada pegawai yang dilakukan di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung.

Sedangkan untuk data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui media perantara atau tidak langsung. Dalam penelitian ini data sekunder yang diambil adalah daftar keseluruhan nama pegawai beserta jabatannya, struktur organisasi, gambaran umum, tujuan organisasi dan aktivitas organisasi pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2004:130) Kuisioner adalah cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Setiap item pertanyaan disediakan alternatif jawaban untuk selanjutnya oleh responden hanya dapat memilih satu alternatif jawaban yang tersedia. Pengumpulan data primer dengan menggunakan kuisioner ini dilakukan dengan cara memberikan kuisioner kepada responden dalam hal ini adalah pegawai di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung.

METODE ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen

Didalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis yang dapat dipertanggungjawabkan.

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2006:97) uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk satu butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) dengan r tabel, dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS, yaitu dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2006:98) “Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60”.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang menggunakan model regresi berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2013:110) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel responden, variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal, maka digunakan pengujian *kolmogrov-Smirnov Godness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Apabila nilai signifikansi dari uji *kolmogrov-Smirnov Godness of Fit Test* > 0,05 (standar error) maka bisa dikatakan bahwa sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Pada penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah:

1. Mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10
2. Mempunyai nilai *tolerance* > 0,10
3. Koefisien korelasi antar variabel harus lemah (dibawah 0,05) jika korelasi kuat terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis “Regresi Berganda” digunakan untuk mengetahui antara pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung.

Dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Efektivitas Kerja sebagai variabel *dependent* (Y) serta Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel *independent* (X).

Adapun model yang digunakan adalah :

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

5. Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2006:53) ketetapan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness Of Fit* nya.

Secara statistik, setidaknya dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik t dan f dengan demikian untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel perlu dilakukan uji hipotesis berupa uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1 uji validitas instrumen

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	41,59	24,276	,532	,637
X1.2	41,50	24,808	,674	,628
X1.3	41,58	26,248	,435	,663
X1.4	41,15	28,900	,104	,717
X1.5	41,17	29,095	,150	,707
X1.6	41,85	25,146	,445	,655
X1	22,62	7,685	1,000	,455
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35,12	27,739	,562	,670
X2.2	35,24	27,910	,468	,680
X2.3	36,06	28,058	,466	,681
X2.4	35,05	29,429	,330	,703
X2.5	35,82	29,659	,254	,713
X2.6	35,38	26,947	,497	,670
X2	19,33	8,256	1,000	,530
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	22,09	23,130	,553	,773
Y.2	22,30	20,861	,689	,733
Y.3	22,21	21,093	,753	,728
Y.4	23,02	22,907	,513	,776
Y	12,80	7,053	1,000	,699

Uji validitas menggunakan *corrected item-total correlation*. Bila r hitung $> r$ tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05,) maka instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	41,59	24,276	,532	,637
X1.2	41,50	24,808	,674	,628
X1.3	41,58	26,248	,435	,663
X1.4	41,15	28,900	,104	,717
X1.5	41,17	29,095	,150	,707
X1.6	41,85	25,146	,445	,655
X1	22,62	7,685	1,000	,455
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35,12	27,739	,562	,670
X2.2	35,24	27,910	,468	,680
X2.3	36,06	28,058	,466	,681
X2.4	35,05	29,429	,330	,703
X2.5	35,82	29,659	,254	,713
X2.6	35,38	26,947	,497	,670
X2	19,33	8,256	1,000	,530
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	22,09	23,130	,553	,773
Y.2	22,30	20,861	,689	,733
Y.3	22,21	21,093	,753	,728
Y.4	23,02	22,907	,513	,776
Y	12,80	7,053	1,000	,699

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.

2. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil uji normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		66
Normal Parameters(a,b)	Mean	3,2007576
	Std. Deviation	,31635902
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,632
Asymp. Sig. (2-tailed)		,819

Pengujian Normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov* dan didapat hasil pada (*asyp. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Dari output pengolahan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*asyp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,819. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,819 > 0,05$) maka nilai residual tersebut berdistribusi Normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,483	,662		,730	,468		
	x1	,317	,175	,221	1,813	,075	,829	1,207
	x2	,472	,169	,341	2,801	,007	,829	1,207

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10, dan toleransi lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa diantara masing-masing variabel *independent* tidak terjadi *multikolonieritas*.

b. Uji Heterkedatisitas

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,378	,416		,908	,367
	x1	-,078	,110	-,097	-,707	,482
	x2	,113	,106	,146	1,062	,292

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* pada model regresi.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,483	,662		,730	,468
	x1	,317	,175	,221	1,813	,075
	x2	,472	,169	,341	2,801	,007

Berdasarkan tabel *coefficients* dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y' = 0,483 + 0,317(X1) + 0,472(X2) + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,483 artinya jika variabel bebas X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja) nilainya 0, maka Y (Efektivitas Kerja) nilainya 0,483.
- Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dengan Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,317 artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 maka Efektivitas Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,317 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, dengan Koefisien regresi insentif sebesar 0,472 artinya jika variabel insentif mengalami kenaikan 1 maka Efektivitas Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,472 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Tabel 7 Hasil Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,483	,662		,730	,468
	x1	,317	,175	,221	1,813	,075
	x2	,472	,169	,341	2,801	,007

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Perbandingan t uji 1,813 < t tabel 1,9989 dan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,075 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 92,5% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% (a =5%).

Dengan demikian maka untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa **“Variabel Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai”**.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Perbandingan t uji 2,801 > t tabel 1,9989 dan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,007 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 99,3% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% (a=5%).

Dengan demikian maka untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa **“Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, diterima”**.

b. Uji F (Tabel 8 Hasil Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,505	2	3,253	9,253	,000(a)
	Residual	22,147	63	,352		
	Total	28,652	65			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F uji sebesar 9,253 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung secara parsial.
Maka dapat disimpulkan bahwa Pemberian Motivasi Kerja kurang berpengaruh secara signifikan Efektivitas Kerja Pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Yayasan Sunan Kalojogo Jabung secara parsial.
Maka dapat disimpulkan bahwa penegakan Disiplin Kerja kepada Pegawai dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung.
- c. Bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa saran diantaranya :

- a. Ketua Yayasan Sunan Kalijogo Jabung sebaiknya terus berupaya meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawainya dengan memprioritaskan pemberian Motivasi dan penegakkan Disiplin Kerja kepada Pegawainya, terutama pada kerjasama dengan rekan kerja, ketepatan waktu dan komitmen atas pekerjaannya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah ataupun mengganti variabel lain yang berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2007. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Indriyantoro, Supomo. 2014 *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Tujuh. Semarang: Universitas Diponegoro.

*) Nanda Prasetya Utama Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma

**) Muhammad Mansur Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) Afi Rachmat Slamet Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma