



PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

Efry Kurnia¹, Roza Maya Sari²

¹Programs Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

²Programs Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia, Medan

History Article

Article history:

Received Feb 12, 2023

Approved Maret 10, 2023

Keywords:

Discipline, Motivation an, Work Stress, Performance of Civil Servants

ABSTRACT

This study aims to analyse the influence of Discipline, Motivation and Work Stress on the Performance of Civil Servants at the Information Communication Service of North Sumatra Province. This study uses a quantitative research approach with a census survey method, namely using the entire population as a sample of 77 people and using a questionnaire as the main data collection tool. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis method. The results of the regression analysis show that the discipline variable has a positive value with a significant influence on employee performance, the motivational variable has a positive value with a significant effect on employee performance, the work stress variable has a negative value and a significant effect on the performance of civil servants at the Informatics Communications Office of North Sumatra Province. Meanwhile, simultaneously the variables of discipline, motivation and work stress have a significant effect on the performance of civil servants at the Informatics Communications Office of North Sumatra Province.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey sensus yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 77 orang dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel*

disiplin mempunyai nilai positif dengan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi mempunyai nilai positif dengan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel stres kerja mempunyai nilai negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi Informatika Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan secara simultan variabel disiplin, motivasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri pada Dinas Komunikasi Informatika Provinsi Sumatera Utara

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: rozamayasari@unprimdn.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu elemen yang penting dalam kemajuan suatu instansi. Tanpa ada elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, instansi akan sulit untuk berjalan atau beroperasi dengan mestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Perlu cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada untuk menciptakan kinerja yang diinginkan suatu instansi.

Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2000) Pekerjaan yang baik ditentukan oleh tingkat disiplin kerja dan motivasi karyawan yang dimiliki setiap karyawan, serta tingkat stres yang dirasakan dalam bekerja.

Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang statistik dan urusan pemerintahan bidang persandian yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Komunikasi dan Informatika dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Dalam rangka mencapai kinerja, Dinas Komunikasi dan Informatika mengedepankan pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjadi inti dari proses operasional. Tingkat kedisiplinan pegawai merupakan cerminan dari kinerja pegawai, maka dari itu kedisiplinan harus diterapkan dan ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Dalam hal ini, disiplin penting bagi organisasi yang wajib ditaati setiap pegawai dan bekerja secara efektif. Tidak hanya disiplin saja yang menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Motivasi juga memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai. Menurut (Robbins & Stephen. P, 2006) bahwa motivasi adalah kesediaan seorang individu untuk melakukan upaya besar untuk mencapai tujuan suatu organisasi." Itu belum menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, intensitas dan kualitas upaya ini diperlukan dan difokuskan pada tujuan organisasi.

Faktor kenyamanan bagi pegawai perlu juga diperhatikan yang akan menciptakan kinerja yang baik. Menurut Tuten dan Neidermeyer dalam (Ma et al., 2012)"kinerja karyawan menentukan kinerja perusahaan maka diperlukan upaya untuk menghindari terjadinya stres kerja bagi karyawan karena kinerja dan bebannya. Salah satu penyebab tinggi rendahnya tingkat stress yang diterima pegawai negeri sipil dapat dilihat dari perhatian dan penghargaan atasan kebawahannya dan ini akan mempengaruhi kepada kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

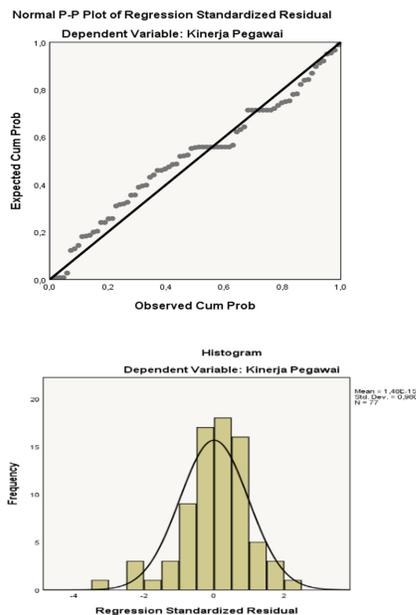
METODE

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data asosiatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Juliandi et al., 2014). Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan Teknik survey (sensus), dimana sampel yang diambil dari populasi yang ada sebanyak 77 pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan informatika Provinsi Suamtera Utara. Dalam penelitian ini metode penentuan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2013), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang di olah menggunakan SPSS v23

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Asumsi Normalitas



Gambar 2: a. Grafik residual sebaran data, b. Grafik histogram

Grafik pada gambar 2, (a) menunjukkan bahwa data residual tersebar mengikuti garis diagonal pada normal probability plot. Dimana data antara variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi asumsi normalitas pada umumnya. Sedangkan pada gambar 2, (b) menunjukkan bahwa distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang melengkung keatas pada bagian tengahnya dan tidak condong kekanan dan kekiri, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang di uji dalam penelitian ini semuanya memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolenearitas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Varian Inflation Factor*, dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 1: Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

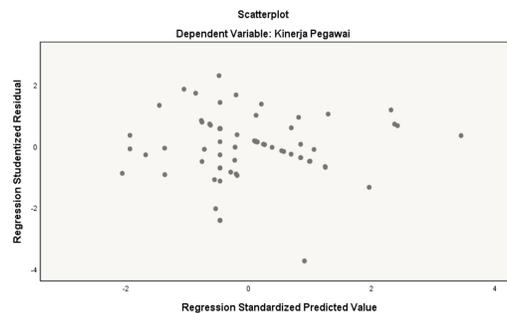
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin	,902	1,109
Motivasi	,908	1,101
Stres Kerja	,976	1,024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Sumber : Data primer diolah, 2023

Nilai *Tolerance* yang diperoleh berkisaran 0,902-0,976 sedangkan *VIF* diperoleh 1.024-1.109. Berdasarkan pada kedua nilai tersebut (*Tolerance*>0,10;*VIF*<10) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan kuat antar variabel independen yang diteliti atau dengan kata lain bahwa variabel independen yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen telah sesuai

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3: Grafik sebaran varians data

Pada gambar 3, grafik sebaran varians data dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Mengacu pada data tersebut dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian memenuhi asumsi heterokedastisitas yaitu tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau varians nilai residu antar pengamatan bersifat tetap.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh model persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = 4,779 + 0,233X_1 + 0,146X_2 + 0,493X_3$$

Interpretasi persamaan regresi berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,779 menunjukkan bahwa pada kondisi variabel independen tetap maka variabel dependen yaitu Kinerja dapat terus mengalami peningkatan hingga 1,006 satuan namun tidak meningkat secara signifikan (Sig.<0,05).
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X1) sebesar 0,233, ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear antara Disiplin dan Kinerja Pegawai yaitu setiap peningkatan Disiplin dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,233 satuan. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,146 ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear antara Motivasi dan Kinerja Pegawai yaitu setiap peningkatan Motivasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,146 satuan. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan.
4. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X3) sebesar 0,493 ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear antara Stress Kerja dan Kinerja Pegawai yaitu setiap peningkatan Stress Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,493 satuan. Maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Simultan

Tabel 2: Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,779	5,623		,850
	Disiplin	,233	,094	,247	2,475
	Motivasi	,146	,070	,207	2,083
	Stress Kerja	,493	,105	,449	4,689
					,398
					,016
					,041
					,000

1. Berdasarkan hasil uji t hubungan disiplin dan kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2.475 > t table 1,993 dan nilai signifikan 0,016 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil
2. Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hamid & Riyanto, 2020) menyatakan “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Ekhsan, 2020) menyatakan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasyang diberikan kepadanya, disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti menaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugastepat waktu, dan melakukan absensi saat memulai bekerja maupun selesai bekerja. Artinya penerapan disiplin kerja oleh pegawai merupakan tanggung jawab setiap pegawai untuk menerapkan dan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
3. Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai negeri sipil menunjukkan t hitung sebesar 2,083 sementara t table sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,041 < 0,05 sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Penelitian ini sejalan

- dengan penelitian terdahulu (Priyatno, 2022) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan daerah. Sama hal dengan penelitian (W.R. & Z. Tupti, 2019)) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya memberikan rangsangan motivasi kepada pegawai akan menciptakan rasa senang dalam menjalankan tugas-tugas sehingga secara langsung atau tidak langsung akan tumbuh rasa kepuasan kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
4. Hubungan stress kerja dan kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,689 > t_{table} 1.993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara (Hartono Jessie & Arif Partono, 2020). Menurut (Endang, 2018) menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. Artinya tingginya beban kerja yang menyebabkan stress pada karyawan akan berdampak kepada kinerja pegawai, maka dari itu pihak atasan lebih memperhatikan psikologis pegawai sebelum memberikan beban kerja untuk menekan tingkat stress pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Uji Simultan (Uji F)

5. Tabel 3: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,269	3	71,756	12,844	,000 ^b
	Residual	407,821	73	5,587		
	Total	623,091	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 12,844 dengan nilai signifikan 0,000 Berdasarkan nilai F hitung nilai $F_{hitung} 12.844 > F_{tabel} 2.73$ dimana $df=n-k-1$ ($df=77-4-1=73$). Maka dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin, Motivasi dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dari penelitian terdahulu (Kristy, 2014)) menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar. Ini artinya pihak instansi harus berupaya lagi dalam menerapkan disiplin kerja pada pegawai agar peraturan yang ditetapkan dapat berjalan. Berjalannya peraturan dan beban kerja yang ada di instansi tidak lepas dari memberikan motivasi kepada pegawai salah satunya memberikan rasa empaty kepada pegawai untuk menekan tingkat stress dalam bekerja. Jika hal ini dapat dijalankan dengan baik maka akan berpengaruh kepada kinerja pegawai yang baik juga.

Dan hal tersebut perlu diperhatikan oleh pihak instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

KESIMPULAN

1. Disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
4. Secara simultan Disiplin, Motivasi dan Stres Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S, N. (2019). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Andarias, K. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. 2.
- Anwar, A. P. M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Chusnah, C., & Purwanti, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SGI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–132. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- Darodjat, T. . (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini*. Refika Aditama.
- Ekhsan. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. Jesya. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Endang, S. (2018). Pengaruh Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Ares Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105–114.
- Hamali, A. . (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Hamid, A., & Riyanto, S. (2020). The Reactions over Employees Performance Viewed from Work Environment, Discipline, and Leadership variables at Directorate General Development of Rural Areas of the Ministry of Village, Regional Development and Transmigration. *Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 1049–1056.
- Hartono Jessie, S., & Arif Partono, P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Indrasari. ST.M.M, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Edisi pertama* (Pertama). Indomedia Pustaka.
- Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kristy, D. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. *Jurnal Komplek*, 6(1), 2088–6268.
- Ma, V.-A., Huey-Wen, K., & Thiam-Yong, K. (2012). Exploring The Relationship Among Job Performance, Satisfaction, and Stress: A Conceptual Framework of Malaysia Higher Learning Institutions. *Interantional Conference*.
- Mamesah, A. M. ., Kawet, L., & Lengkong, V. P. . (2016). Influence of Environmental Work, Work Dicipline, and Loyalty to Work on the Performance Employees at LPP RRI Mando. *Jurnal Emba*, 4(3), 600–611.
- Marsoit, P. S., & Rumokow, G. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.

- Mulyadi, & Rivai. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Jurnal Parameter*, 7(1), 109–122.
- Robbins, & Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Sepuluh). Erlangga.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Cladtek BI-Metal Manufactur Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sondang. P., S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Bina Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura*. Mandar Maju.
- W.R., W., & Z. Tupti. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.