

PENGARUH ANALISIS JABATAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPENDIDIKAN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI MAJENE

Arsyad^{*1}, Badaruddin², Andi Ririn Oktaviani³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}arsyadrahman80@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³ririn@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel analisis jabatan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui faktor dominan yang berpengaruh.

Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh sebanyak 43 responden yang merupakan tenaga kependidikan di STAIN Majene. Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data primer dari kuesioner diuji terlebih dahulu kualitasnya kemudian menguji model dengan asumsi klasik agar dapat diimplementasikan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan dengan model regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan hubungan Analisis Jabatan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan dengan arah hubungan yang positif. Faktor dominan dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja.

Kata kunci : Analisis jabatan, Motivasi, Disiplin, Kinerja, STAIN Majene

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between job analysis variables, work motivation and work discipline on the performance of education staff at STAIN Majene, either partially or simultaneously. This research also aims to determine the dominant influencing factors.

The sample selection in this study used a saturated sample method of 43 respondents who were education staff at STAIN Majene. To collect data using a questionnaire. The quality of the primary data from the questionnaire is first tested, then the model with classical assumptions is tested so that it can be implemented to test the research hypothesis that has been created using a multiple linear regression model.

The research results concluded that the relationship between Job Analysis, Work Motivation and Work Discipline had a significant effect, both partially and simultaneously, with a positive relationship direction. The dominant factor in this research is work motivation.

Keywords: Job analysis, Motivation, Discipline, Performance, STAIN Majene

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya menjadi perhatian utama pada perusahaan atau organisasi sektor privat melainkan juga pada sektor publik sebab sumber daya manusia adalah unsur utama penentu suksesnya sebuah organisasi disamping variabel atau faktor lainnya. Penelitian ini menggunakan sumber daya manusia pada sekolah tinggi sebagai unsur utama yang dapat menentukan suksesnya organisasi. Karena fungsi sekolah adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Organisasi yang unggul tentu memiliki sumber daya manusia yang unggul juga. Tenaga kependidikan juga demikian harusnya. Tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur penting penentu suksesnya sebuah perguruan tinggi. Pelayanan dan kinerja

yang baik tentu akan memberikan rasa nyaman dan puas pada para mahasiswa ataupun orang tua/wali mahasiswa tersebut sebab mempercayakan anaknya untuk bersekolah melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi bukan hal mudah dilakukan. Oleh karenanya semua unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan perlu untuk berkinerja baik sebab pendidikan adalah hal utama bagi setiap negara manapun di dunia ini.

Fungsi tenaga kependidikan dalam organisasi adalah memberikan pelayanan kepada mahasiswa termasuk mempersiapkan kebutuhan administrasi. Oleh karena itu tenaga kependidikan dituntut untuk bekerja dengan giat kearah profesionalisme kerja. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kependidikan bekerja professional guna menghasilkan kinerja yang baik perlu untuk diperhatikan. Tiga unsur yang menjadi perhatian penulis dalam melihat kinerja tenaga kependidikan yaitu analisis jabatan yang dilakukan, sikap motivasi bekerja dan disiplin dalam bekerja.

Analisis jabatan merupakan langkah yang sistematis dilakukan untuk mengidentifikasi syarat yang diperlukan untuk sebuah pekerjaan dan alat penunjang lainnya agar supaya sumber daya manusia yang terlibat dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Selain faktor analisis jabatan, variabel lain yang dianggap mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah motivasi mereka dalam bekerja. Sekolah tinggi salah satu tugasnya adalah memberikan pelayanan. Pelayanan yang diberikan tentu yang terbaik dan tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawai.

Analisis Jabatan dan motivasi kerja tentu tidak akan maksimal dilakukan jika tidak diiringi dengan perilaku disiplin. Disiplin merupakan sikap atau perilaku yang secara sadar sukarela untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Sikap tersebut tentu dijalani dengan sadar.

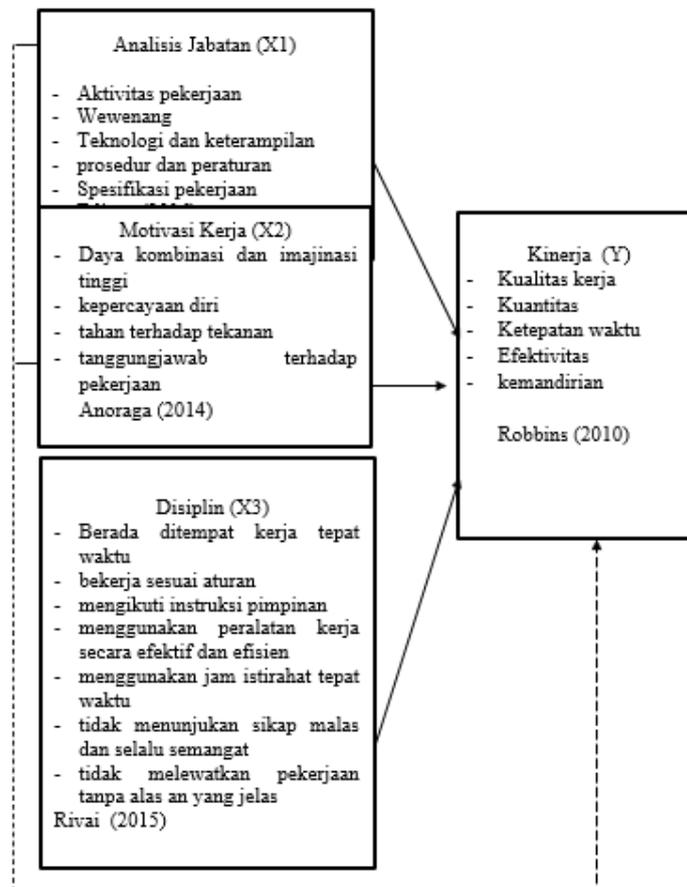
Datalamon, Daud dan Neni (2018) melihat “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Kantor Satpol PP Kabupaten Bolaang Mongondow”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 38,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan pemberian motivasi dari atasan dianggap sebagai salah satu yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Afiah (2019) melihat “pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalate di Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berkorelasi sebesar 0,566 terhadap kinerja pegawai.

Oleh karenanya peneliti tertarik untuk melihat Pengaruh Analisis Jabatan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene.

Berdasarkan uraian di atas, berikut penulis merumuskan kerangka konseptual penelitian:

Gambar 1. Kerangka konseptual



1. H1 : Diduga terdapat pengaruh Analisis Jabatan, Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga kependidikan.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh Analisis Jabatan, Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan.
3. H3 : Diduga variabel Motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan landasan filsafat positivisme. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan pengujian populasi atau sampel, karena pengumpulan datanya dengan menyebarkan kuesioner lalu menguji hasil data dengan alat statistic. Penelitian ini lebih kepada penelitian yang sifatnya deskriptif dalam menyajikan data dengan memecahkan masalah berdasarkan data, menganalisis data, dan menginterpretasi data.

Tempat atau lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene. Waktu pelaksanaan penelitian mulai dari bulan Mei hingga Juni 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga kependidikan di Lingkup Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene sebanyak 43 orang yang berstatus ASN. Penelitian ini akan mengambil sampel sebanyak 43 orang dengan menggunakan sampel di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu: pengumpulan data menggunakan studi literatur atau kepustakaan, observasi atau pengamatan langsung, pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dimulai dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Jabatan

Variabel analisis jabatan pada penelitian ini merupakan variabel independen (bebas) yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Variabel analisis jabatan diukur menggunakan sepuluh pertanyaan. Secara keseluruhan, parameter pada variabel analisis jabatan memperoleh tanggapan positif dari responden. Parameter dengan tanggapan positif tertinggi ditunjukkan pada parameter terkait persepsi responden untuk menempatkan pekerjaan sebagai prioritas dan kesesuaian disposisi tugas dengan wewenang yang dimiliki dimana kedua parameter tersebut memperoleh 100% tanggapan positif (Sangat Setuju & Setuju). Parameter dengan tanggapan negatif tertinggi (Ragu-Ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju) ditunjukkan pada aspek tuntutan keahlian dalam bekerja (11,7%).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja digunakan pada penelitian sebagai prediktor atau variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja. Parameter yang ditanyakan pada kuesioner ditanggapi secara positif namun terdapat beberapa parameter pula yang memperoleh persepsi negatif. Adapun parameter yang memperoleh tanggapan negatif dari responden yaitu terkait kemampuan pegawai mengatasi tekanan dari atasan yang memperoleh total persepsi negatif 60,4%. Angka tersebut mengindikasikan adanya tekanan kerja yang cukup tinggi dari atasan namun tidak mampu diatasi oleh responden. Kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan merupakan salah satu keterampilan yang tidak dimiliki oleh setiap orang dan kemampuan tersebut akan berkembang seiring dengan lama bekerja seseorang. Parameter yang memperoleh total tanggapan positif tertinggi yaitu pada pernyataan terkait kesesuaian hasil kerja dan tujuan organisasi serta aspek tanggung jawab dalam bekerja dimana kedua parameter tersebut memperoleh tanggapan positif 95,4%.

Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini digunakan sebagai variabel independen (bebas). Tenaga kependidikan yang menjadi responden pada penelitian ini, secara keseluruhan, menanggapi positif pertanyaan yang diajukan terkait disiplin kerja. Parameter yang memperoleh tanggapan positif tertinggi yaitu pada aspek instruksi pimpinan dalam bekerja dan penerapan prinsip efisien dalam menggunakan peralatan kantor dimana kedua parameter tersebut memperoleh persentase positif 97,7%. Parameter dengan tanggapan negatif tertinggi pada aspek bekerja dengan tepat waktu (16,3%)

Kinerja

Kinerja pegawai pada penelitian diaplikasikan sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Variabel kinerja diukur dengan 10 item pertanyaan. Variabel kinerja memperoleh tanggapan positif oleh mayoritas responden. Parameter yang memperoleh total tanggapan positif tertinggi yaitu terkait aspek hasil kerja yang dapat diterima oleh atasan, pengetahuan terkait proses penyelesaian pekerjaan, dan kepercayaan dalam bekerja dimana ketiga parameter tersebut memperoleh persentase tanggapan positif sebesar 97,3% dan menyisakan 2,3% responden yang menjawab ragu-ragu. Persepsi negatif tertinggi ditunjukkan pada parameter menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (14,0%).

Analisis Kualitas Data

Analisis Jabatan

Nilai korelasi pada variabel analisis jabatan berkisar 0,500 – 0,800 dengan nilai signifikansi seragam yaitu 0,000. Kisaran nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,301) dan secara kategori termasuk korelasi yang berhubungan cukup kuat hingga kuat. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan yang diaplikasikan untuk mengukur variabel analisis jabatan telah tepat. Nilai Cronbach alpha diperoleh sebesar 0,857. Nilai yang diperoleh lebih besar dari nilai kriteria (0,600) sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang digunakan cukup handal dan dapat digunakan pada penelitian lain yang sejenis.

Motivasi Kerja

Setelah mengeluarkan parameter yang tidak valid maka diketahui kisaran nilai korelasi variabel motivasi kerja yaitu 0,418 – 0,899 dengan nilai signifikansi 0,000 – 0,005. Kisaran nilai tersebut telah dapat dinyatakan valid dan memenuhi kriteria. Parameter yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi sebanyak 7 kegiatan dengan nilai *Cronbach alpha* diperoleh 0,836. Oleh karena itu maka data yang dikumpulkan dari ketujuh pertanyaan telah dinyatakan memenuhi persyaratan kehandalan data (*Cronbach alpha* > 0,600)

Disiplin Kerja

Nilai korelasi setiap parameter terhadap skor total variabel motivasi berada antara nilai 0,613 – 0,840 dengan kisaran nilai signifikansi 0,000 – 0,013. Berdasarkan angka tersebut yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,301) maka dapat dinyatakan bahwa setiap parameter valid untuk mengukur variabel motivasi. Parameter yang dianggap tepat untuk mengukur variabel motivasi sebanyak 7 parameter. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0,877 sehingga kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan handal.

Kinerja

Hasil uji korelasi menunjukkan kisaran nilai hubungan 0,686 – 0,885 dimana angka tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara item pertanyaan dan skor total variabel termasuk kategori baik hingga sangat baik. Mengacu pada rentang nilai tersebut yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,301) maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid. Jumlah parameter yang dinyatakan valid yaitu 10 item pertanyaan. Nilai *Cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0,946 lebih besar dari nilai standar *Cronbach alpha* (0,600) sehingga instrumen yang digunakan dalam mengukur

variabel kinerja dapat dinyatakan handal dan dapat diimplementasikan pada penelitian sejenis di kelompok berbeda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,135	3,855		-0,554	0,583
	An_Jbtn	0,394	0,117	0,330	3,361	0,002
	Motivasi_krj	0,551	0,156	0,417	3,540	0,001
	Disiplin_krj	0,384	0,145	0,268	2,653	0,011

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1 maka dapat disusun model regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -2,134 + 0,394X_1 + 0,551X_2 + 0,384X_3$$

Interpretasi terhadap model regresi linear berganda yang telah diperoleh ialah sebagai berikut :

1. Pada kondisi tetap dimana tidak ada perubahan pada variabel independen maka variabel Y (Kinerja) menunjukkan nilai -2,134 dimana nilai tersebut bermakna kinerja pegawai akan semakin menurun pada kondisi konstan/statistik.
2. Variabel Analisis Jabatan (X₁) berhubungan positif terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar +0,394 sehingga setiap peningkatan satuan Analisis Jabatan berpeluang meningkatkan Kinerja sebesar 0,394.
3. Variabel Motivasi Kerja (X₂) berhubungan positif dengan Kinerja (Y) dimana nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar +0,551 sehingga dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan satuan Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja sebesar 0,551.
4. Variabel Disiplin Kerja (X₃) menunjukkan hubungan positif terhadap variabel Kinerja (Y) dimana nilai koefisien regresi diperoleh sebesar +0,384 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa adanya setiap peningkatan satuan Disiplin Kerja dapat meningkatkan 0,384 poin Kinerja.

Uji T (Secara Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu dengan memperhatikan nilai t_{hitung} dan signifikansi yang terdapat pada Tabel Uraianya diberikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja

Nilai t_{hitung} yang diperoleh pada hubungan Analisis Jabatan dan Kinerja ialah sebesar 3,361 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} (2,021) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang

ditolerir yaitu $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di STAIN Majene.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji parsial menunjukkan t_{hitung} pada hubungan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja ialah sebesar 3,540 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada nilai t_{tabel} (2,021) dengan nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di STAIN Majene.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji parsial terhadap hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,653 dan nilai signifikansi 0,011. Nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} (2,021) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang ditolerir yaitu $\alpha = 5\%$ (0,05) maka berdasarkan kriteria uji yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di STAIN Majene.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	793,952	3	264,651	57,400	0,000 ^b
	Residual	179,816	39	4,611		
	Total	973,767	42			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Disiplin_krj, An_Jbtn, Motivasi_krj

Sumber : Hasil olah data, 2021

Hasil uji simultan dengan uji-F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 57,400 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} tersebut lebih daripada nilai F_{tabel} (2,845) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian simultan dengan uji-F maka hipotesis kedua (H2) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Analisis Jabatan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja para tenaga kependidikan di STAIN Majene.

Ketepatan Model

Tabel 3. Kesesuaian Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,903 ^a	0,815	0,801	2,14724

Sumber : Hasil olah data, 2021

Nilai R square yang diperoleh dari Tabel 5.15 ialah sebesar 0,815 sehingga dapat diestimasi nilai koefisien determinan (D) melalui perhitungan berikut.

$$D = R \text{ square} \times 100\% = 0,815 \times 100\% = 81,5\%$$

Nilai koefisien determinan yang diperoleh sebesar 81,5%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (Analisis Jabatan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja) yang diteliti mampu menjelaskan 81,5% bagian dari Kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati pada penelitian ini.

Sumbangan Efektif

Tabel 4. Hasil Analisis Sumbangan Efektif (SE)

Variabel	r_{xy}	B*	R^2	SE
Analisis Jabatan	0,780	0,330	0,815	25,7%
Motivasi Kerja	0,847	0,417	0,815	35,3%
Disiplin Kerja	0,762	0,268	0,815	20,4%

Sumber : Hasil olah data, 2021

Nilai SE yang diperoleh secara berurutan dari terbesar hingga terkecil yaitu variabel Motivasi Kerja (35,3%), Analisis Jabatan (25,7%), dan Disiplin Kerja (20,4%). Berdasarkan persentase tersebut maka Motivasi Kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi Kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis ketiga (H3) yang diajukan yaitu variabel Motivasi Kerja merupakan variabel paling dominan memengaruhi Kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene dengan arah hubungan positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dimaknai bahwa peningkatan implementasi analisis jabatan akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun parameter yang dapat digunakan untuk meningkatkan analisis jabatan yaitu adanya komitmen pegawai terhadap tugasnya serta metode pendelegasian wewenang yang jelas.

Penelitian Tanumiharjo dkk. (2016) memperoleh hasil yang selaras dengan penelitian ini dimana analisis jabatan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pegawai. Kharie dkk. (2019) yang melakukan penelitian mengenai analisis jabatan pada salah satu BUMN memperoleh kesimpulan yang sejalan dengan hasil yang diperoleh bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan didukung oleh adanya sistem pengawasan ketat terhadap karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hubungan motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dengan arah hubungan linear antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene. Mengacu pada hasil uji hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja di STAIN Majene.

Hasil penelitian sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya diantaranya oleh Daud dan Neni (2018) yang menemukan adanya pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai sektor publik (pemerintah). Kesimpulan serupa diungkapkan oleh Syihab, dkk. (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja baik di tingkat individu maupun organisasi. Hasil yang diperoleh menegaskan bahwa motivasi

kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja pegawai baik di instansi pelayanan publik maupun sektor pendidikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis dengan model regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah hubungan positif. Hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan bahwa adanya peningkatan disiplin dalam bekerja akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene.

Hasil penelitian yang diperoleh selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Avni dkk. (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil serupa ditemukan oleh Astria (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Analisis Jabatan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja secara Serentak

Hasil uji simultan dengan uji-F menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau variabel analisis jabatan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara serentak. Adanya pengaruh secara serentak memberikan peluang bagi manajemen untuk memilah dan memilih strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene.

Penelitian Astria (2018) mengemukakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara serentak terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian Astria (2018) namun pada penelitian ini selain motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat pula variabel analisis jabatan yang memengaruhi kinerja.

Faktor Dominan

Faktor dominan didasarkan pada besaran persentase kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang ditentukan menggunakan nilai sumbangan efektif (SE). Persentase SE terbesar pada penelitian ini ditunjukkan pada variabel motivasi kerja yaitu 35,3%.

Hasil serupa ditunjukkan oleh penelitian Datalamon dkk (2018) yang menetapkan variabel motivasi sebagai faktor dominan dengan persentase 38,6%. Hasil penelitian menegaskan temuan Syihab, dkk. (2020) yang menyimpulkan bahwa diantara ketiga variabel semangat kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi maka variabel motivasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja.

KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat dihasilkan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial menggunakan uji-T menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) secara parsial dengan arah hubungan positif terhadap Kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene, Sulawesi Barat sehingga hipotesis pertama diterima. Oleh karena itu peningkatan aspek Analisis Jabatan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja dapat digunakan secara terpisah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene
2. Hasil uji simultan menggunakan uji-F menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan

($p < 0,05$) terhadap Kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene Sulawesi Barat sehingga hipotesis kedua diterima. Oleh karena itu maka aspek Analisis Jabatan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja dapat dipertimbangkan untuk ditingkatkan secara bersama-sama untuk memperoleh peningkatan Kinerja tenaga kependidikan STAIN Majene yang lebih optimal.

3. Faktor dominan yang ditentukan berdasarkan nilai Sumbangan Efektif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja menjadi faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di STAIN Majene Sulawesi Barat sehingga hipotesis ketiga diterima. Oleh karena itu maka aspek Motivasi Kerja dapat menjadi faktor prioritas untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lingkup STAIN Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Anoraga, Panji. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BRI Cabang Pamulang. *JURNAL MANDIRI*. 2(1): 11-22.
- Ayer, J. Lyndon., dan Yolanda. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. 12 (3): 27-46.
- B. Uno, Hamzah. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta. Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Barnes, James, G. (2013). Secerets of Customer Relationship Management. Jakarta. Penerbit Andi.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenadameidia Group.
- Danang, Sunyoto. (2012). Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta. CAPS.
- Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Bandung. Alfabeta.
- Firman, A., & Inrawati, N. (2023). The Impact of the Recruitment Process on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2).
- Hamali, A.A. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta. Center for Academic Publishing Service.

- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung. Alfabeta.
- Khaire, A. Greis., dan Lucky. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA*, 7(1): 141-150.
- Kurniawan, Syamsul. (2014). *Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat*. Ar-Ruzz Media : 26.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabet.
- Meryance, Yudi, R., dan Dini. (2014). Pengaruh Analisis Jabatan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. 1 (1): 1-13.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Nur, Avni, Rozalia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2).
- Permatasari, D. Syuhada., dan Yanuar. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Moderasi. *Jurnal Magisma*. 7 (1): 19-35.
- Pidarta, Made. (2009). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Robbins., dan Judge, Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.

- Suarga. (2019). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Idaarah*. III (1): 164-175.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 6. Jakarta. Kencana.
- Tanumiharjo, S. Abdul, Hakim., dan Irwan, Noor. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Sekda Kabupaten Malang). 1 (6): 1114-1123.
- Teguh, Triwiyanto. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Bandung. PT Bumi Aksara.
- Tirtarahardja, Umar., dan La, Sulo, S.L. (2012). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Torang, Dr. Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung. Alfabeta.
- Trahati, Melia. (2015). *Implementasi Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan di Sekolah Dasar Negeri Tritih Wetan 05 Jeruklegi Cilacap*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan UNY.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta. Salemba Empat.
- Wursanto, IG. (2010). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta. Kanisius.
- Yuniarti. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalog*, 4 (8): 109-117.