

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON EDUKATIF DI SALAH SATU UNIVERSITAS SWASTA DI BANDUNG

Yelli Eka Sumadhinata<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Widyatama, Bandung

E-mail: [yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id](mailto:yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id)

### ABSTRACT

*Human resources are the most valuable asset and the most important of which is owned by an organization, therefore the success of an organization is largely determined by the human element (Navami,2003). Human resources which have good performance will make it easier for organizations or companies in achieving the vision, mission and purpose. This research aims to find out and analyze about the influence of the working discipline, and motivation on performance, in this study population size is taken as a sample of 62 people. The results of this research work discipline and motivation that give effect at the same time have positive and significant influence on performance of employees in one of the non-educational university in Bandung.*

**Keywords:** Work Discipline, Motivation, Performance

### ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Nawami,2003). Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai Pengaruh disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja, Pada penelitian ini ukuran populasi diambil sebagai sampel 62 orang. Hasil dari penelitian ini bahwa disiplin kerja dan motivasi memberikan dampak secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas di Bandung.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, Motivasi, Kinerja

### PENDAHULUAN

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti) selalu mengingatkan kepada seluruh perguruan tinggi di Indonesia, baik swasta maupun negeri untuk terus berinovasi. Perguruan tinggi di Indonesia tidak dapat lagi hanya bersaing dengan sesama perguruan tinggi dalam negeri, tetapi juga bersiap bersaing dengan perguruan tinggi asing. Persaingan dengan universitas asing tidak akan pandang bulu. (<http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/index.php/2018/01/19/perguruan-tinggi-di-indonesia-mampu-bersaing-dengan-perguruan-tinggi-asing-selama-memahami-tuntutan>) Oleh karena itu para pengelola perguruan tinggi kini juga harus bekerja ekstra keras dalam meningkatkan kualitas pengelolaan perguruan tinggi, selain bergantung pada kekuatan merek masing-masing perguruan tinggi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan daya saing dari perguruan itu sendiri, pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi tidak hanya terhadap tenaga kerja edukatif saja tetapi juga pada tenaga kerja non edukatif. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari peningkatan kinerja dari masing-masing karyawan, karyawan yang memiliki kinerja baik akan memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Disiplin dan Motivasi merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja dan motivasi sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah

<sup>1</sup>Corresponding Author

E-mail: [yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id](mailto:yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id)

ditetapkan oleh perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Tujuan di dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2014:10) menjelaskan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”, sedangkan Menurut Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian, sehingga dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia merupakan salah satu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dimana terhadap proses pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Segala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014:92) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “*dorongan*” atau “*daya penggerak*”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

### **Teori-Teori Motivasi**

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku Donni Juni Priansa (2014:205-212) beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

#### **1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

##### **a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

<sup>1</sup>Corresponding Author

E-mail: [yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id](mailto:yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id)

- b. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*  
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikological dan intelektual.
- c. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*  
Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. *Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)*  
Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.
- e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)*  
Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber : Donni Juni Priansa (2014:207), Perencanaan dan Pengembangan SDM

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira – kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori – teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Dengan demikian, setiap pegawai harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja.

## 2. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis, yaitu :

### a. Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach*)

*Need for Achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko.

<sup>1</sup>Corresponding Author

E-mail: [yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id](mailto:yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id)

Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

b. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

*Need for Power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide – ide untuk menang.

c. Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)

*Need for Affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda – beda dan masing – masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda – beda pula.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor – faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku.

### Kinerja

Menurut Rivai (dalam Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama., sedangkan menurut Siswanto (dalam Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang individu didalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

<sup>1</sup>Corresponding Author

E-mail: [yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id](mailto:yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id)

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	Disiplin Waktu	Datang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	Ordinal
		Pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	
		Melaksanakan tugas dengan benar	
		Melaksanakan tugas dengan tepat waktu	
	Disiplin Peraturan dan Berpakaian	Setia terhadap komitmen yang telah ditetapkan	
		Taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan	
		Taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan	
		Taat dan patuh dalam melaksanakan tata tertib yang telah ditetapkan	
	Disiplin Tanggung Jawab Kerja	Taat dalam menggunakan kelengkapan pakaian deragam yang telah ditentukan	
		Bertanggung jawab terhadap penggunaan peralatan dengan sebaik-baiknya	
		Bertanggung jawab terhadap pemeliharaan peralatan dengan sebaik-baiknya	
		Sanggup dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai	
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	Gaji yang diterima setiap bulannya dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti makan dan minum secara wajar	Ordinal
		Gaji yang diterima setiap bulannya dapat memenuhi kebutuhan berpakaian	
		Gaji yang diterima setiap bulannya dapat memenuhi kebutuhan tempat beristirahat	
	Kebutuhan Rasa Aman	Merasa aman dari perlakuan atasan	
		Merasa aman dalam melakukan pekerjaan dengan adanya jaminan keselamatan kerja	
		Merasa aman dalam melakukan pekerjaan dengan adanya jaminan keamanan dari pekerjaan	
	Kebutuhan Sosial	Dapat menyesuaikan diri di lingkungan kerja	
		Dapat bekerja secara berkelompok	
		Memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja	
	Kebutuhan Pengakuan	Memiliki hubungan yang baik dengan atasan	
		Pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja yang dianggap baik	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pemberian perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan	
		Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang ada untuk lebih maju	
		Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kepuasan yang ada pada karyawan	
		Pemberian pelatihan bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	
Kinerja	Jumlah Pekerjaan	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standard pekerjaan	Ordinal
		Jumlah pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki	
		Jumlah pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	
		Jumlah pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	
	Kualitas Pekerjaan	Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut perusahaan	
		Bekerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan untuk mencapai suatu standar kualitas tertentu	
		Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	
	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan suatu kewajiban	
		Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	Kehadiran	Kehadiran karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	
		Kehadiran karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan	
		Kehadiran karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan	
	Kemampuan Kerjasama	Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan tanpa bantuan tim	
		Hubungan kerjasama yang baik dengan anggota tim	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		Adanya saling kerjasama antar anggota tim mempercepat penyelesaian suatu proses pekerjaan	

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Sumber
1	Luh Mang Indah Mariani, Ni Ketut Sariyathi	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar	Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569
2	Alfian Amidhan Akbar	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya	Berdasarkan perhitungan di peroleh nilai pada uji kelayakan model sebesar 434.312 dengan sig sebesar 0.000 dengan simpulan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh parsial sebesar 0,199 atau sebesar 19,9%. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh parsial sebesar 0,103 atau sebesar 10,3%.	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 10, Oktober 2015
3	Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami,	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada	Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan t hitung > t tabel, maka pengaruh	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Sumber
	Ika Ruhana	Karyawan PT. Pattindo Malang)	Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan t hitung > t tabel, maka pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.	



## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:53) menjelaskan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sugiyono (2013:6) mendefinisikan metode verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Sugiyono (2016:14) menjelaskan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non edukatif dari salah satu perguruan tinggi swasta di Bandung. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:81). Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*, menurut Sugiyono (2016:83) Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan teknik sampling tersebut maka penentuan jumlah responden sebanyak 62 karyawan edukatif dari salah satu perguruan tinggi swasta di Bandung. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara : Penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, dan studi kepustakaan.

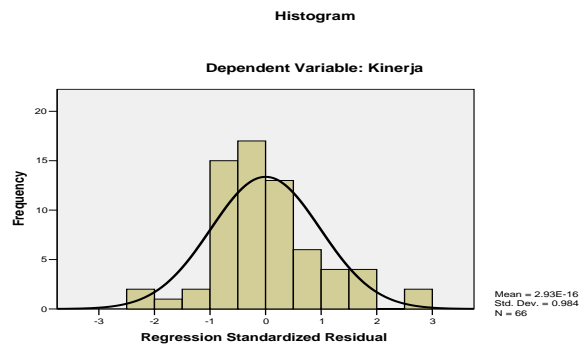
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya (Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana, 2015). Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebelumnya telah dilakukan uji validitas dimana hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai korelasi diatas 0,20 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian, Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini (dapat diterima). Dan juga uji reabilitas , berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan reliabel (nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60). Dengan demikian dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan model regresi linear. Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai berikut.

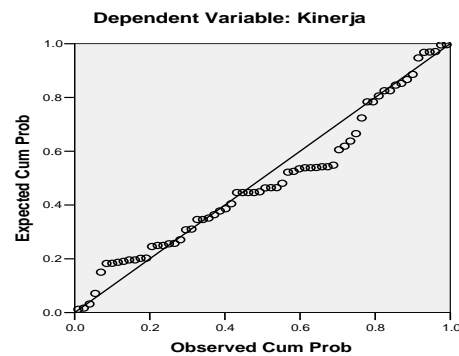
### **Uji Normalisasi**

Dilakukan terhadap masing-masing variabel secara individual maupun multivariate dari nilai residual regresi. Pengujian dilakukan menggunakan grafik P-P Plot. Hasil analisis regresi linear dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.



Gambar 1. Histogram Dependent Variabel : Kinerja  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Diagram Normalitas P-Plot  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada gambar 1 dan 2 diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang artinya memenuhi asumsi uji normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Model Regresi

		Coefficients <sup>a</sup>										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	26,808	6,983		3,839	,000						
	Disiplin	,455	,110	,446	4,156	,000	,428	,464	,446	,996	1,004	
	Motivasi	,198	,070	,305	2,844	,006	,278	,337	,305	,996	1,004	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 26,808 + 0,455X_1 + 0,198X_2$$

Pada table 2 untuk pengujian hipotesis secara parsial diatas diperoleh  $t_{hitung}$  yang diperoleh variable disiplin kerja adalah sebesar 4,156 yang kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.669 artinya bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja, Untuk variabel motivasi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,844 yang kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.669 yang artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

Untuk pengujian hipotesi secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Pengaruh secara Simultan Variabel Disiplin Kerja dan motivasi terhadap Kinerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403,486	2	201,743	12,000	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1059,135	63	16,812		
	Total	1462,621	65			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 di atas , dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,000 dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 4,00 maka  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja  
Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Analisis Koefisien Korelasi

Correlations				
		Kinerja	Disiplin	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,428	,278
	Disiplin	,428	1,000	-,061
	Motivasi	,278	-,061	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,012
	Disiplin	,000	.	,312
	Motivasi	,012	,312	.
N	Kinerja	66	66	66
	Disiplin	66	66	66
	Motivasi	66	66	66

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan table 4 diatas dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,428 dengan interpretasi hubungan yang sedang, dan hubungan antara variabel Motivasi terhadap kinerja sebesar 0,278 dengan interpretasi hubungan yang rendah. Sedangkan untuk mengetahui hubungan secara simultan, dapat dilihat dari tabel 5 dibawah ini :

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,525 <sup>a</sup>	,276	,253	4,10020	,276	12,000	2	63	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 5 diatas nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,276 berdasarkan kategori hubungan yang sangat lemah.

### Koefisien Determinasi

Untuk menghitung berapa besar pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan rumus :  $Kd = r^2 \times 100\%$  .

Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 diketahui koefisien determinasi untuk variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 42,8 % terhadap kinerja, sedangkan Motivasi berpengaruh sebesar 27,8% terhadap kinerja, dan secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh sebesar 27,6% terhadap kinerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja , dapat diambil kesimpulan dan implikasinya sebagai berikut : (1) Disiplin kerja berpengaruh sebesar 42,8% terhadap kinerja hal ini jika diinterpretasi hubungannya termasuk dalam kategori sedang artinya disiplin kerja karyawan di institusi tersebut harus mendapatkan perhatian untuk lebih ditingkatkan, sebaiknya institusi mengkaji kembali aturan-aturan yang sudah ditetapkan mengenai disiplin kerja dan kaitannya dengan kinerja. (2) Motivasi berpengaruh sebesar 27,8% terhadap kinerja hal ini jika diinterpretasikan hubungannya termasuk pada kategori rendah, artinya motivasi tidak berpengaruh banyak terhadap kinerja sehingga sebaiknya institusi mengkaji kembali program motivasi yang pernah diberikan dan menyusun program-program motivasi yang dapat meningkatkan kinerja, dan melakukan penelitian lanjutan mengenai variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di universitas tersebut. (3) Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh 27.6% terhadap kinerja dan jika dilihat interpretasi hubungannya termasuk dalam kategori rendah, sebaiknya ada penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel yang sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan non edukatif tersebut

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hadari Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yangKomptitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Rivai & Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

<sup>1</sup>Corresponding Author

E-mail: [yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id](mailto:yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id)

- Rozalia, N.A., Utami, H.N. & Ruhana, I. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 26, 1-8
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis. Bandung : Universitas Widayatama
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana
- <http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/index.php/2018/01/19/perguruan-tinggi-di-indonesia-mampu-bersaing-dengan-perguruan-tinggi-asing-selama-memahami-tuntutan>