
Jurnal Aksioma Ad-Diniyah

ISSN 2337-6104
Vol. 3 | No. 2

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan STAI La Tansa Mashiro Rangkasbitung

Noorma Yunia
STAI La Tansa Mashiro Indonesia

Article Info

Keywords:
Motivation,
Discipline And Job
Performance

Abstract

The purpose of this study was to empirically examine the influence of motivation and discipline on the performance of employees at colleges la Tansamashiro . The subjects of this study were 75 employees chosen as samples using the technique boring sampling taken from the entire population of 75 employees . The method used in testing the hypotheses using survey methods correlation . The results prove that the employee's performance is positively influenced by the motivation and discipline . The findings show that the variation performance of employees may have been influenced by motivation and discipline

Coreresponding

Author:

Noorma@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi la Tansamashiro . Subyek penelitian ini adalah 75 karyawan terpilih sebagai sampel menggunakan teknik membosankan sampel yang diambil dari seluruh populasi 75 karyawan . Metode yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan metode survey korelasi . Hasilnya membuktikan bahwa kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin .

Temuan menunjukkan bahwa kinerja variasi karyawan mungkin telah dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin.

@ 2015 JAAD. All rights reserved

Pendahuluan

Eksistensi dan kedudukan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki posisi sangat penting dan strategis, karena karyawan memegang peranan penting dalam melakukan berbagai program kerja dan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dengan demikian, suatu organisasi akan berupaya secara maksimal untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasi/perusahaan dengan baik, jika individu karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Dengan demikian, adanya

peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, maka oleh sebab itu manajemen organisasi / perusahaan harus mempelajari bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya tersebut.

Kinerja adalah pengaruh dari upaya pegawai yang terkait dengan kemampuan dan peran serta atau tugas. Artinya adalah kinerja dalam situasi tertentu dapat dilihat sebagai dari akibat hubungan timbal balik antara upaya/usaha, kemampuan dan peran serta pegawai (Nugraha, 2012:13). Sedangkan Gibson menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi (James, 2004:126) menjelaskan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Redaksi lain, kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan (Johm, 2006:104) Demikian juga bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (wibowo, 2010) Robin mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau Oportuniti (O); artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Wibowo, 2010)

Berdasarkan hasil penjelesan tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja seseorang atau hasil kerja seseorang atau kemampuan kerja seseorang atau kelompok orang pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah, karena

kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi dan disiplin dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Peningkatan sikap, pengabdian, motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan profesional, diantara faktor-faktor yang harus dilakukan oleh manajemen organisasi/perusahaan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kinerja karyawan dapat menjadi kenyataan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan pegawai dan organisasi (Stepanus, 2013:110)

Kinerja karyawan yang baik dapat terlihat dari kualitas pekerjaan, meliputi; ketepatan, ketelitian, keterampilan, adanya kemampuan penguasaan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dan terlihat nyata hasil pencapaian pekerjaannya dan kuantitas pekerjaan, meliputi; penyelesaian pekerjaan baik yang rutin maupun

yang tambahan, dapat dilihat dari rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya, banyaknya tugas yang dapat terselesaikan sesuai dengan waktu dan target pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan dan dapat bekerja sama dengan pihak lain dalam bekerja.

Untuk mencapai kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan sebagaimana yang dijelaskan tersebut di atas, maka dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya; adanya motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Motivasi yang dikemukakan oleh Stoner adalah dorongan dalam diri maupun luar diri individu yang mendorong individu melakukan tindakan yang diinginkan. Motivasi berhubungan dengan apa yang membuat orang tergerak (Ridwan, 2013 Vol1.no3) Motivasi sebagai suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kerja yang ditimbulkan dari dalam dan luar individu untuk melakukan tugas atau kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya, atau motivasi merupakan suatu pendorong semangat kerja dan dorongan seseorang untuk bekerja yang dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya; kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, penggabungan, keterlibatan dan kesempatan (Suwanto, 2002:269). Terpenuhinya motivasi karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dengan baik, hal ini akan mengakibatkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, bukan sekedar bekerja tetapi diharapkan dapat mampu melaksanakan pekerjaannya dengan kinerja yang baik.

Sedangkan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Suwanto, 2002:269) Disiplin pada

setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Husnan, 2002:15)

Redaksi lain disiplin merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Devis, 2002:112). Demikian juga disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Handoko, 2001) Oleh

karena disiplin merupakan suatu yang penting dalam upaya meniptakan keteraturan dalam perusahaan, maka disiplin merupakan kewajiban setiap karyawan yang ada dalam perusahaan yang ingin bekerja dalam suasana tertib dan teratur.

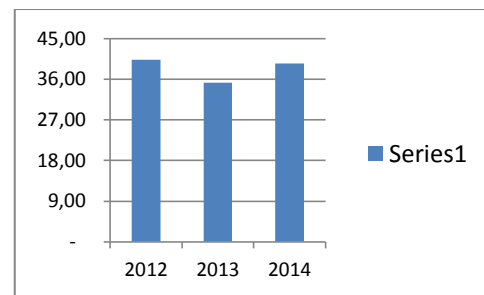
Sikap disiplin merupakan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik pada diri karyawan akan menciptakan suatu siklus kerja yang baik, yang pada akhirnya akan menunjang pada pencapaian tujuan perusahaan. Pendisiplinan karyawan dapat dibentuk melalui pelatihan yang bertujuan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta mampu meningkatkan kinerja pada suatu organisasi/perusahaan.

Penjelasan secara konseptual atau teori yang ideal sebagaimana yang dikemukakan tersebut di atas, pada realitanya belum tentu dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan

yang diinginkan oleh semua pihak. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung, dapat ditemukan masih banyaknya permasalahan yang terkait faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya; masih rendahnya kinerja karyawan, masih rendahnya motivasi kerja karyawan, masih rendahnya tingkat disiplin karyawan, belum adanya koordinasi yang baik diantara unit kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, kondisi lingkungan kerja yang masih kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal, masih rendahnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, masih rendahnya tingkat pendidikan formal sebagian karyawan, belum terciptanya kerjasama dan hubungan yang harmonis diantara pimpinan dengan bawahan dalam berinteraksi sosial terkait pelaksanaan pekerjaan, kurangnya reward atau perhatian yang diterima oleh karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, masih rendahnya tanggung jawab karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing dan belum mampu memanfaatkan potensi diri masing-masing.

Dalam pengukuran kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan melihat tingkat kehadiran karyawan. Di bawah ini penulis sajikan grafik data kehadiran karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro pada gambar 1.1



Gambar 1.1 Jumlah Kehadiran Karyaran Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro

Berdasarkan gambar di atas, data kehadiran karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro tahun 2012 yaitu sebesar 40,30 tahun 2013 sebesar 35,16 dan tahun 2014 sebesar 39,44, hal tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran dalam diri karyawan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan

mengalami penurunan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro salah satunya memerlukan peningkatan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan tersebut di atas, ternyata banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, begitu pentingnya untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dengan baik, maka kinerja karyawan dalam kaitannya dengan motivasi dan disiplin menjadi sangat menarik untuk diteliti.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penjelasan perumusan masalah yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui informasi secara empirik pengaruh positif motivasi terhadap kinerja.

2. Untuk mengetahui informasi secara empirik pengaruh positif disiplin terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui informasi secara empirik pengaruh positif motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja.

Kajian Pustaka

1. Kinerja

Rivai mengemukakan kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Nunun, 2010:22).

Fahmi mengatakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit

oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010:2)

Perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Artinya perilaku karyawan dapat menentukan kinerja seseorang, perilaku yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya perilaku yang negative akan menurunkan kinerjanya. Colquitt berpendapat bahwa kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai sekumpulan perilaku pekerja yang menyumbangkan, baik positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Suherman, 2013:346).

Hameed berpendapat kinerja Karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed, 2011:228) Karyawan merupakan elemen kunci dari organisasi, keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan.

Menurut Vethzal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

kebutuhan yang dibuat pekerja, tujuan yang khusus, kemampuan, kompleksitas, komitmen, umpan balik, situasi, pembatasan, perhatian pada setiap kegiatan, usaha, ketekunan, ketaatan, kesediaan untuk berkorban dan memiliki standar yang jelas (Ihsan, 2010:22).

Mondy mengatakan penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim (Mondy, 2008:257) Penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada tiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kinerja karyawan tidak selalu sesuai dengan kondisi yang diinginkan perusahaan. Menurut Hackman dan Oldham dalam teorinya adalah pemikiran tentang keadaan psikologis kritis. Keadaan-keadaan ini dianggap menentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan tersebut meningkatkan respons karyawan terhadap tugas tersebut. Tiga keadaan psikologis kritis tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Keberartian yang dialami dari pekerjaan tersebut, sejauh mana individu mengalami pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang pada umumnya berarti, dinilai, dan berharga
- 2) Tanggung jawab yang dialami untuk hasil kerja, sejauh mana individu-individu merasa secara personal bertanggung jawab atas hasil dari kerja mereka
- 3) Pengetahuan terhadap hasil, sejauh mana individu-individu secara kontinu mengerti seberapa efektif mereka melakukan pekerjaan tersebut.

Istilah kerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Diantara hadits yang menjelaskan tentang kerja dalam

Islam yaitu dari Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-‘Awwam r.a., ia berkata:

Artinya: Rasulullah Saw bersabda: Sungguh seandainya salah seorang di antara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi ke gunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik daripada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi ataupun tidak.” (HR. Bukhari).

Berdasarkan hadits tersebut, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia bahkan dikategorikan *jihad fi sabilillah*.

2. Motivasi

Menurut arti kata, motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat juga diartikan faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Tidak ada pekerjaan, betapapun bentuk dan desainnya, dan betapapun besar imbalannya, dapat mengatasi minat karyawan dan calon karyawannya, tanpa usaha motivasi. Jika tidak memiliki kepedulian kepada pekerjaannya, karyawan tidak akan berusaha melakukan tugasnya dengan tepat dan dengan produktif.

Motivasilah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja dan berkinerja dengan baik, dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik, supaya karyawan mau melakukan tugasnya.

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. The Liang Gie berpendapat bahwa motif adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja (Manulang, 2008:165).

Terry berpendapat bahwa Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu (Manulang, 2008:193). Menurut Hariandja Motivasi adalah Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2009:321).

Yossa mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk

mencapai tujuan organisasi perusahaan (Sevvy, 2013:269). Seseorang yang termotivasi selalu sadar tujuan yang akan dicapai dan mengarahkan upayanya untuk mencapai tujuan itu.

Motivasi yang dikemukakan oleh Robbins adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2011:238).

Motivasi merupakan dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai dorongan yang menjadi pangsai seseorang untuk melakukan sesuatu. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Saydam yang mengutip pendapat Wahjusumidjo bahwa perlu memperhatikan hal-hal berikut dalam pemberian motivasi agar berhasil sesuai dengan yang diharapkan, yaitu : memahami perilaku bawahan, pemberian motivasi harus mengacu pada orang, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, harus dapat

memberikan keteladanan, mampu menggunakan keahlian dan harus berbuat realistis (Sukandar, 2009:94).

Di dalam pendekatan untuk memenuhi kebutuhan kerja, terdapat suatu usaha untuk memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan serta memberikan kepuasan melalui kondisi-kondisi kerja yang nyaman, agar keinginan karyawan dalam perusahaan dapat terpenuhi dengan baik untuk lebih meningkatkan semangat kerja setiap karyawan, dengan begitu perusahaan akan dapat lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan motivasi kerja oleh Manulang didefinisikan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Manulang, 2008:166). Oleh karenanya diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada umumnya kinerja yang bagus dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dipengaruhi oleh kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-

kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Pada teori *Maslow* (Siagian, 2008:287). mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan
- 2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status
- 5) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinyaa sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Teori Alderfer (Siagian, 2008:287). mempunyai tiga macam kebutuhan, yaitu :

- a) *Existence* (Kebutuhan keberadaan)
- b) *Relatedness* (Kebutuhan hubungan)
- c) *Growth* (Kebutuhan pertumbuhan)

Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh

Maslow dan Alderfer. Karena *Existence* dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; *Relatedness* senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan *Growth* mengandung makna sama dengan *self actualization* menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa :

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

Teori Herzberg (Wijono, 2012:46). menggolongkan dua faktor, yaitu faktor motivator dan kesehatan.

- 1) Motivator
 - a) Pekerjaan itu sendiri
 - b) Prestasi
 - c) Kemungkinan pertumbuhan
 - d) Tanggung Jawab
 - e) Kemajuan
 - f) Pengakuan
 - g) Status
- 2) Higiene
 - a) Hubungan dengan penyelia
 - b) Hubungan antarkolega
 - c) Hubungan dengan bawahan
 - d) Kualitas peyeliaan
 - e) Kebijakan perusahaan dan administrasi
 - f) Keamanan kerja
 - g) Kondisi-kondisi kerja
 - h) Gaji

Vroom (Wijono, 2012:292). mengetengahkan suatu teori yang disebut sebagai teori harapan. Menurut teori ini, motivasi

merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Menurut Gregor (Robbins, 2011:240). mengungkapkan bahwa teori ini menekankan bahwa setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Dari teori tersebut terdapat dua macam sikap dasar dari setiap orang yaitu

- a) Sikap dasar yang didasari oleh teori X

Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat tidak senang bekerja, harus dipaksa, dikendalikan atau diancam

dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan, menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, serta menempatkan keamanan di atas semua factor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Pemimpin yang menganut teori ini akan melakukan pengawasan sangat ketat dengan tidak memberikan kebebasan kepada bawahan, pekerjaan disusun dengan berstruktur secara rapi dan teliti, sedangkan karyawan tinggal mengikuti petunjuk-petunjuk pelaksanaan kerja tanpa kebebasan, kemudian memberikan hukuman atau paksaan dan hadiah atau ganjaran.

b) Sikap dasar yang didasari oleh teori Y

Dalam teori ini diasumsikan bahwa karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan, bersedia belajar untuk

menerima, bahkan mencari tanggung jawab, mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Pemimpin disini hanya mendorong untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan kemampuan dan imajinasi mereka untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang yang disebut dengan *intrinsic motivation* dan faktor yang bersumber dari luar diri seseorang (*maintenance factor*) yang disebut dengan *extrinsic motivation*. (Siagian, 2008:290).

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut

(kondisi intrinsik) antara lain:
(Manulang, 2008:177).

- 1) Keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Tanggungjawab (*responsibility*)
- 4) Peluang untuk maju (*advancement*)
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- 2) Supervisi
- 3) Gaji
- 4) Hubungan antara pribadi dengan penyelia
- 5) Kondisi-kondisi kerja

Menurut Hasibuan (2008:146).
tujuan – tujuan motivasi yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu adalah dengan bekerja.

Motivasi dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan

segala cara. Dengan demikian, motivasi dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara karyawan dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

Rivai mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Susanty, 2012:79).

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan dengan disiplin yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin karyawan dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Davis & John (Rudi Jacob) mengatakan terdapat tiga macam sifat disiplin yaitu (Jacob, 2009:4).

1) *Disiplin Preventif*

Disiplin preventif adalah tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk mentaati standar dan peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan / pemaksaan yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia

2) *Disiplin Korektif*

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu disebut tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors dan pemecatan

3) *Disiplin Progresif*

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman dijatuhkan.

Dengan demikian, disiplin merupakan salah satu unsur pokok dalam upaya mencapai kualitas atau keberhasilan manajemen di samping unsur pemahaman (*Understanding*) dan komitmen (kesungguhan). Ketidadaan salah satu unsur tersebut akan berdampak pada kualitas manajemen / administrasi yang kurang baik.

Oleh karena itu, disiplin harus mampu ditanamkan pada seluruh sumber daya manusia dalam manajemen melalui cara-cara, seperti mengenal dirinya sendiri, mendisiplinkan diri, memimpin dengan keteladanan, kemandirian, serta menghindari sikap dan perilaku negatif.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik,

sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Definisi disiplin yang dikemukakan oleh Hasibuan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008:193). Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Robbins disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap

dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Arischa, 2013:5).

Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Suatu perusahaan dikatakan baik jika karyawannya mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya menurut Hasibuan (2008:194) adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa

dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam

melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Jadi, agar perusahaan tetap konsisten dan kontinu dalam melakukan kegiatannya sesuai dengan standar-standar organisasi

yang telah ditetapkan maka perusahaan sangat perlu untuk melakukan pembinaan dalam disiplin bagi karyawan. Hal ini penting sekali karena dengan berjalannya waktu maka kecenderungan karyawan mengalami penurunan dalam kreativitas dan kinerja, sehingga dalam disiplin perlu suatu penanganan yang serius.

Berikut beberapa pernyataan dari para ahli tentang disiplin:

Fathoni berpendapat bahwa, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2009:172).

Sedangkan Simamora menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2006:610).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan

atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini, disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Hal ini dapat di katakan bahwa disiplin adalah suatu kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang

tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

B. Kerangka Berpikir

1. Motivasi terhadap kinerja

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk

melakukan suatu aktivitas tertentu, (Sutrisno, 2009:109) oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Antara motivasi dan kinerja saling mempengaruhi, dimana jika seorang karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan meningkat. Demikian sebaliknya jika motivasi seseorang menurun maka jelas kinerjanya pun akan menurun.

Motivasi hanyalah salah satu faktor dalam menentukan kinerja, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang dimotivasi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi hanya sebagian dari faktor yang dilibatkan di dalam meningkatkan potensi untuk perilaku termotivasi yang diarahkan pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan argumen di atas, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi dengan kinerja. Dengan kata lain, jika semakin tinggi motivasi maka akan semakin bagus kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Sebagai usaha untuk menjaga tingkat disiplin yang tinggi perusahaan menerapkan sistem pendisiplinan yang juga merupakan usaha dalam menegakkan peraturan. Sistem pendisiplinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Agar sistem pendisiplinan dapat mencapai tujuannya, penerapannya harus dilakukan secara adil, tegas, dan konsisten.

Disiplin timbul karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, patuh terhadap peraturan sehingga akan membentuk karakter karyawan yang konsisten dan loyal baik terhadap perusahaan maupun terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang selama bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut yang didasarkan pada keterampilan yang dimiliki serta waktu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh

perusahaan. Kinerja sangat penting karena sebagai faktor pendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja yang baik maka akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik tidak akan tercipta apabila tidak ditunjang dengan kedisiplinan yang baik. Menurut Maharani Langkah awal untuk mencapai kinerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Seorang karyawan dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin karyawan yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan karyawan yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan (Maharani, 2010:191).

Oleh karena itu disiplin merupakan suatu sikap dalam meningkatkan kinerja yang

diharapkan dan untuk memajukan karyawan dan perusahaan itu sendiri.

3. Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

Penilaian motivasi karyawan merupakan salah satu ukuran dalam penilaian sejauhmana kinerja karyawan di perusahaan, terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Dengan demikian terdapat benang merah dari penilaian motivasi dengan kinerja karyawan. Perusahaan merupakan sebagai salah satu organisasi yang di dalamnya terdapat sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, dimana motivasi sangat berkaitan dengan tugas atau pekerjaannya yang nantinya akan mempengaruhi pada tujuan perusahaan. Karyawan dapat mengaktualisaikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam perusahaan.

Begitu pula dalam pembinaan karyawan, perusahaan dengan kebijakannya dalam pendisiplinan yaitu dengan memantau kehadiran karyawan yang ditujukan sebagai pendisiplinan karyawan. Kedisiplinan yang tinggi juga sangat

mempengaruhi kinerja karyawan dalam kaitannya dengan proses bekerja dan nantinya akan mempengaruhi pada tujuan perusahaan.

Sehingga pada nantinya ada keterkaitan dari penilaian motivasi pada perusahaan dan menjadikan karyawan lebih disiplin dalam pemenuhan kewajibannya dan terakhir dapat memberikan arti positif dalam kinerja karyawan pada perusahaan.

Dari uraian di atas terlihat bahwa ada pengaruh antara motivasi dan disiplin dengan kinerja karyawan. Model hubungan yang akan dianalisis pada penelitian ini adalah sebagaimana terlihat pada

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasi. Noor menyatakan bahwa analisis adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung

koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan mana yang berkorelasi.

Kekuatan hubungan antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien korelasi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistik berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

Dalam suatu penelitian korelasi, paling tidak terdapat dua variabel yang harus diukur sehingga dapat diketahui hubungannya. Disamping itu, dapat pula dianalisis pengaruh antara dari tiga variabel atau lebih

1. Populasi

Menurut Noor (2010:147), populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (Universum) dari obyek penelitian seluruh karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro di Rangkasbitung yang terdiri dari 75 orang karyawan.

Dari populasi tersebut diambil seluruhnya sebagai

sampel terdiri pria dan wanita yang belatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), S1 sampai S2.

2. Sampling

Cooper mengatakan bahwa *A sampling examine a portion of the targetpopulation and the portion must be carefully selected to represent that population.* Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penelitian sampel dalam penelitian ini menggunakan *boring sampling*. Menurut Noor, boring sampling adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dengan demikian, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Pembahasan dibuat dengan melihat hubungan korelasional yang

terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Teori-teori ataupun hasil penelitian empirik yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian empirik tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian serta akan dikemukakan pula keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini.

Penyajian data deskripsi penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian ini dan pengaruh yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi penting untuk memahami hasil-hasil penelitian. Berdasarkan penilaian responden pada semua indikator variabel hasil penelitian, ternyata sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik. Namun demikian, dengan deskripsi atas indikator dari variabel penelitian, hanya memberikan informasi tentang seberapa tinggi

atau rendahnya karyawan menilai atas apa yang dinilai dan dirasakan terhadap kinerja, melalui indikator kecakapan, pengalaman kerja, kesungguhan dan waktu. Informasi ini tidak mampu menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan penjelasan (ekplanasi) tentang hubungan terstruktur yang dibangun antara tiga variabel yang diteliti. Pertanyaan penelitian dijawab oleh hasil analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS Versi 20.

Deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini meliputi data variabel-variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2), dan kinerja (Y). Seperti telah diuraikan dalam bab sebelumnya, penelitian ini bersifat korelasional yang mengkaji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, dimana jenis variabel yang digunakan adalah variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen atau variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja (Y) sedangkan variabel independen

adalah motivasi (X_1) dan disiplin (X_2).

Tanggapan yang diberikan responden pada setiap label lanjut untuk menyajikan informasi hasil penelitian ini. Dalam deskripsi data disajikan informasi dalam bentuk distribusi frekuensi, rata-rata dan simpang baku, median, modus, skor terendah dan skor tertinggi.

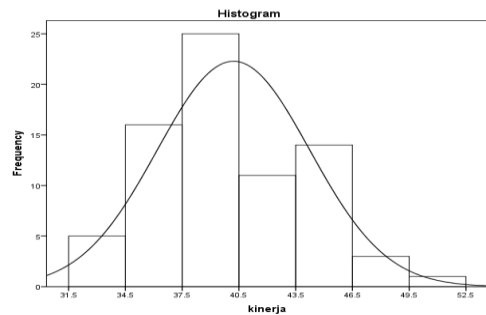
NO	INTERVAL KELAS	FREKUENSI ABSOLUTE	FREKUENSI RELATIF (%)	FREKUENSI KUMULATIF (%)
1	31.5 – 34.5	5	6.67	6.67
2	34.5 – 37.5	16	21.33	28.00
3	37.5 – 40.5	25	33.33	61.33
4	40.5 - 43.5	11	14.67	76.00
5	43.5 – 46.5	14	18.67	94.67
6	46.5 – 49.5	3	4.00	98.67
7	49.5 – 52.5	1	1.33	100.00
	Jumlah	75	100	

1. Deskripsi Data Kinerja

Jumlah sampel penelitian dan yang disurvei adalah 75 sampel, masing-masing menjawab 10 butir pernyataan yang telah divalidasi sebelumnya. Berdasarkan yang diperoleh di lapangan, diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4.1 dan gambar 4.1 berikut

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Variabel
Kinerja

Penyebaran skor kinerja ini secara visual diperlihatkan dalam bentuk histogram pada gambar 4.1 berikut ini



Gambar 4.1 Histogram Variabel
Kinerja

Gambar 4.1 dan tabel 4.1 di atas secara teoritik untuk variabel kinerja terbentang 10 – 50. Secara empirik, diperoleh skor minimum 32, skor maksimum 50, rata-rata = 40,21 simpang baku = 4,028, modus = 40, dan median 40,00. Hasil perhitungan

di atas menunjukkan bahwa skor jawaban responden terhadap kinerja karyawan yang sering muncul yaitu sebanyak 25 responden atau 33,3% dari keseluruhan responden. Berdasarkan hasil statistik, variable kinerja memiliki nilai median (40,00) dan nilai rata-rata (40,21) pada rentang 10 – 50. Ini artinya tanggapan responden terhadap kinerja perguruan la tansa mashiro tinggi. Dan skor lebih kecil dari nilai modus (40). Sedangkan distribusi data memiliki nilai skewness yang positif (0,235). Artinya temuan penelitian ini mengidentifikasi bahwa persepsi responden terhadap kinerja di perguruan tinggi la tansa mashiro terdistribusi secara merata, hal ini mengidentifikasikan bahwa perguruan tinggi la tansa mashiro menyatakan jika kesungguhan karyawan dalam bekerja, kecakapan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja

2. Deskripsi Data Motivasi

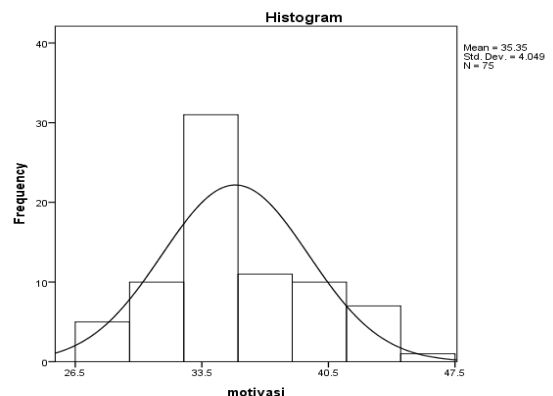
Data variable motivasi dalam penelitian ini didapat melalui

instrumen yang terdiri dari 9 butir pernyataan yang valid. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, diperoleh hasil sebagaimana pada table 4.2 dan gambar 4.2

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel
Motivasi

NO	INTERVAL KELAS	FREKUENSI ABSOLUTE	FREKUENSI RELATIF (%)	FREKUENSI KUMULATIF (%)
1	26.5 – 29.5	5	6.67	6.67
2	29.5 – 32.5	10	13.33	20.00
3	32.5 – 35.5	31	41.33	61.33
4	35.5 – 38.5	11	14.67	76.00
5	38.5 – 41.5	10	13.33	89.33
6	41.5 – 44.5	7	9.33	98.67
7	44.5 – 47.5	1	1.33	100.00
		75	100	

Penyebaran skor motivasi ini secara visual diperlihatkan dalam bentuk histogram pada gambar 4.2 berikut ini



Gambar 4.2 Histogram Variabel Motivasi

Berdasarkan Gambar 4.2 dan tabel 4.2 di atas secara teoritik untuk variabel motivasi terbentang 9 – 45. Secara empirik, diperoleh skor minimum 27, skor maksimum 45, rata-rata = 35,35 simpang baku = 4,049, modus = 35, dan median 35,00. Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa skor jawaban responden terhadap motivasi karyawan yang sering muncul yaitu sebanyak 35 responden atau 41,33% dari keseluruhan responden.

Berdasarkan hasil statistik, variabel motivasi memiliki nilai median (35,00) dan nilai rata-rata (35,35) lebih besar dari nilai modus (35), Sedangkan distribusi data memiliki nilai skewness yang positif (0,39) responden terhadap motivasi diperguruan tinggi la tansa mashiro terdistribusi secara merata, hal ini mengindikasikan bahwa perguruan tinggila tansa mashiro menyatakan, jikakaryawan memiliki minat dalam bekerja, diiringi sikap postifakan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

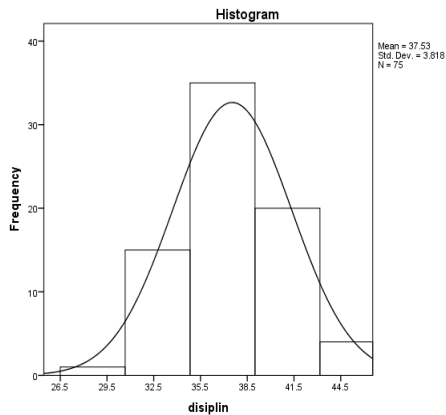
3. Deskripsi Data Disiplin

Data variable disiplin dalam penelitian ini didapat melalui instrumen yang terdiri dari 9 butir pernyataan yang valid. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, diperoleh hasil sebagaimana pada table 4.3 dan gambar 4.3

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi
Variabel Disiplin

NO	INTERVAL KELAS	FREKUENSI ABSOLUTE	FREKUENSI RELATIF (%)	FREKUENSI KUMULATIF (%)
1	26.5 – 29.5	1	1.33	1.33
2	29.5 – 32.5	5	6.67	8.00
3	32.5 – 35.5	17	22.67	30.67
4	35.5 – 38.5	20	26.67	57.33
5	38.5 – 41.5	15	20.00	77.33
6	41.5 – 44.5	16	21.33	98.67
7	44.5 – 47.5	1	1.33	100.00
	Jumlah	75	100	

Penyebaran skor disiplin ini secara visual diperlihatkan dalam bentuk histogram pada gambar 4.3 berikut ini



Gambar 4.3 Histogram Variabel Disiplin

Berdasarkan Gambar 4.3 dan tabel 4.3 di atas secara teoritik untuk variabel disiplin terbentang 9 – 45. Secara empirik, diperoleh skor minimum 27, skor maksimum 45, rata-rata = 37,53 simpang baku = 3.818, modus = 36, dan median 37,00. Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa skor jawaban responden terhadap disiplin karyawan yang sering muncul yaitu sebanyak 20 responden atau 26,67% dari keseluruhan responden.

Berdasarkan hasil statistik, variable disiplin memiliki nilai median (37,00) dan nilai rata-rata (37,53) lebih besar dari nilai modus (36), Sedangkan distribusi data memiliki nilai skewness yang negatif (-0,043) responden terhadap disiplin

diperguruan tinggi la tansa mashiro, hal ini mengindikasikan bahwa perguruan tinggi la tansa mashiro menyatakan, jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat maka akan meningkatkan rasa disiplin dalam bekerja

Pengujian Persyaratan Analisis Data

Penelitian ini tergolong penelitian yang bersifat korelasional. Data diperoleh berasal dari instrumen yang berbentuk kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sebelum digunakan untuk menguji antar variabel sesuai dengan jalur yang telah dibangun, data tersebut harus melewati beberapa persyaratan. Syarat yang harus dipenuhi dengan melakukan analisis korelasi adalah hubungan antar variabel-variabel dalam model harus linier, dengan demikian langkah awal yang akan dilakukan adalah melakukan analisis regresi. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji kenormalan dan uji linieritas data. Oleh karena itu sebelum melakukan

analisis, terdapat empat pengujian awal yang mutlak dilakukan yaitu: 1) uji normalitas, 2) uji Multikolinearitas 3) Uji Heteroskedastisitas 4) linieritas signifikansi regresi earitas

1. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pengujian dengan menggunakan uji K-S dengan cara menentukan proporsi (P), KP (prosesntase kumulatif), z_i , a_1 , a_2 , dan akhirnya menentukan D_{max} yang diambil dari nilai a tertinggi. Langkah berikutnya adalah membandingkan nilai D_{max} dengan nilai D table. Jika $D_{max} \leq$ Maka H_0 diterima, yang berarti data populasi berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilanjutkan untuk uji analisis jalur. Untuk memperoleh keakurasian hasil perhitungan, maka pengujian normalitas data secara keseluruhan menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows version 20.00.

a. Uji Normalitas X_1

Merujuk pada hasil perhitungan diatas, nilai Asy,p (2-tailed) menunjukkan harga 0,113. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) pada $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa harga $Asymp. Sig. (0,113) >$ nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05

Dengan demikian dapat disimpulkan data variable X_1 berasal data yang berdistrbusi normal.

b. Uji Normalitas X_2

Merujuk pada hasil perhitungan di atas, nilai $Asy,p. Sig$ (2-tailed) menunjukkan harga0,165 Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) pada $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa harga $Asymp. Sig. (0,165) >$ nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05

Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel X_2 berasal data yang berdistribusi normal

c. Uji normalitas Y

Merujuk pada hasil perhitungan di atas, nilai $Asy,p. Sig$ (2-tailed) menunjukkan harga0,133 Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) pada $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa

harga Asymp. Sig. (0,133) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05

Dengan demikian dapat disimpulkan data variable Y berasal data yang berdistribusi normal

Tabel 4.4

Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig	Harga α	Kesimpulan
1.	X1	0,113	0,05	Normal
2.	X2	0,165	0,05	Normal
3.	Y	0,133	0,05	Normal

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji, apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan varian inflatioen faktor (vif). Jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai vif > 10, berarti menunjukkan adanya multikolnaritas.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa tidak ada variable yang memiliki nilai tolerance yang < 0,10 dan nilai vif > 10, dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikol inearitas antar variabel bebas.

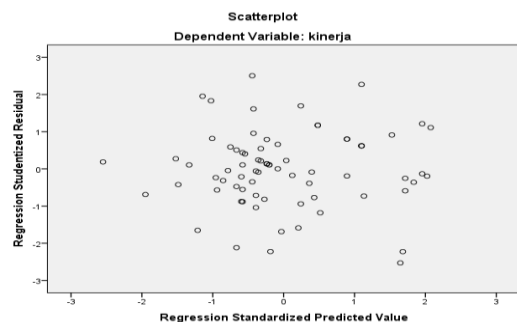
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	13.860	3.650		3.797	.000		
1 motivasi	.409	.124	.411	3.294	.002	.507	1.972
disiplin	.317	.132	.301	2.413	.018	.507	1.972

a. Dependent Variable: kinerja

3. Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan-pengamatan yang lain. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka hasil uji yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Linieritas

Uji Linieritas dan signifikansi regresi dilakukan melalui uji regresi univarian, yaitu uji linieritas dan signifikansi koefisien regresi berdasarkan jalur yang telah dikonstruksikan. Uji ini dimaksudkan untuk melihat persamaan regresi pasangan variabel yang diteliti secara individual dengan asumsi bahwa jika secara individual semua pasangan memperlihatkan gejala-gejala pergerakan yang sama, maka hal itu juga akan terjadi jika dilakukan kajian secara keseluruhan. Analisis regresi masing-masing pasangan variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Uji Linieritas regresi dan signifikansi regresi Y atas X_1

Berdasarkan hasil perhitungan data melalui ANAVA, diketahui bahwa koefisien arah regresi b adalah 0,619, sedangkan harga konstanta a sebesar 18,345. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 18,345 + 0,619X_1$. Keberartian dan kelinieran pasangan variabel ini terlebih dahulu diuji melalui uji F regresi.

Rangkuman Hasil ANOVA Uji Signifikasni Dan Liniertias Y atas X_1

Persamaan Regresi : $\hat{Y} = 18,345 + 0,619X_1$

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 18,345 + 0,619X_1$ mempunyai $F_{hitung} = 46.032 > F_{table 0,95(1,73)} = 3,972$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut bersifat linier. Dengan demikian, persamaan regresi $\hat{Y} = 18,345 + 0,619X_1$ tersebut adalah signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa setiap

peningkatan motivasi (X_1) sebanyak satu satuan, akan terjadi kenaikan kinerja (Y) 0,619. Lebih umum lagi bahwa kenaikan motivasi sebesar 100% diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 61,90%. Dengan kata lain bahwa setiap peningkatan satu skor variabel X_1 mengakibatkan peningkatan variabel Y sebesar 0,619 pada konstanta 18,345.

- b. Uji linieritas regresi dan signifikansi regresi Y atas X_2

Berdasarkan hasil perhitungan data melalui ANOVA, diketahui bahwa koefien arah regresi b adalah 0,622, sedangkan harga konstanta a sebesar 16,884. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 16,884 + 0,622X_2$. Keberartian dan kelinieran pasangan variabel ini terlebih dahulu diuji melalui uji F regresi.

Rangkuman Hasil ANOVA Uji Signifikansi Dan Linieritas Y atas X_2

Persamaan Regresi : $\hat{Y} = 16,884 + 0,622X_2$

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 16,884 + 0,622X_2$ mempunyai $F_{hitung} = 38,811$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan. Hal ini menegaskan bahwa persamaan regresi tersebut bersifat linier. Dengan demikian, persamaan regresi $\hat{Y} = 16,884 + 0,622X_2$ tersebut adalah sangat signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin (X_2) sebanyak satu satuan, akan terjadi kenaikan kinerja (Y) 0,622. Lebih umum lagi bahwa kenaikan disiplin sebesar 62,20% diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 100%. Dengan kata lain bahwa setiap peningkatan satu skor variabel X_2 mengakibatkan peningkatan variabel Y sebesar 0,622 pada konstanta 16,884

- c. Uji Linieritas regresi dan signifikansi regresi Y atas X_1 dan X_2

Berdasarkan hasil perhitungan data melalui ANOVA, diketahui bahwa

koefien arah regresi b adalah $0,409X_1$ dan $0,317X_2$, sedangkan harga konstanta a sebesar 13,860. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 13,860 + 0,409X_1 + 0,317X_2$.

Keberartian dan kelinieran pasangan variabel ini terlebih dahulu diuji melalui uji F regresi.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 13,860 + 0,409X_1 + 0,317X_2$ mempunyai $F_{hitung} = 27,448 > F_{tabel0,95(2,72)} = 3,124$ pada $\alpha = 0,05$.

Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan. Hal ini menegaskan bahwa persamaan regresi tersebut bersifat linier. Dengan demikian, persamaan regresi $\hat{Y} = 13,860 + 0,409X_1 + 0,317X_2$ tersebut adalah sangat signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi (X_1) 0,409 Lebih umum lagi bahwa kenaikan motivasi sebesar 100% diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 40,90%. Dengan

kata lain bahwa setiap peningkatan satu skor variabel (X_1) mengakibatkan peningkatan variabel Y sebesar 0,409 pada konstanta 13,860 dan kenaikan kualitas disiplin (X_2) sebanyak satu satuan, akan terjadi kenaikan kinerja Y (0,317). Lebih umum lagi bahwa kenaikan disiplin sebesar 100% diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 31,70% dengan kata lain bahwa setiap peningkatan satu skor variabel X_2 mengakibatkan peningkatan Y sebesar 0,317 pada konstanta 13,860.

Pengujian Hipotesis dan Diskusi

Atas dasar hasil uji hipotesis yang dilakukan maka disajikan diskusi atas hasil uji hipotesis penelitian. Ada tiga hipotesis yang diuji pada penelitian ini dan terbukti tiga hipotesis tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan

Pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan untuk masing-masing pengaruh langsung positif motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y), disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y), motivasi

(X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y), sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) dengan Kinerja

Hipotesis yang diuji adalah :

$$H_0 : \beta_{y.1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y.1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh koefisien korelasi ($\beta_{y.1}$) = 0,409. Harga $t_{hitung} = 3,294$, sedangkan harga $t_{tabel}(\alpha = 0,05;75) = 1,992$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien korelasi ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja(Y). Artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja karyawan.

2. Disiplin (X_2) dengan Kinerja (Y)

$$H_0 : \beta_{y.1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y.1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh koefisien korelasi ($\beta_{y.2}$) = 0,317 Harga $t_{hitung} = 2,413$, sedangkan harga $t_{tabel}(\alpha = 0,05;75) = 1,992$, Fakta ini mengungkapkan

bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien korelasi ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa disiplin (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja(Y). Artinya semakin tinggi disiplin maka akan semakin tinggi kinerja karyawan

3. Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2)

$$H_0 : \beta_{y.1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y.1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh koefisien korelasi ($\beta_{y_1y_2}$) = 0,658. Harga $F_{hitung} = 27,448$, sedangkan harga $F_{tabel}(\alpha = 0,05;72) = 3,124$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien korelasi ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap kinerja(Y). Artinya semakin tinggi motivasi (X_1) dan tingkat disiplin (X_2) maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Pengaruh langsung positif antara motivasi dan kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dinyatakan bahwa tingginya motivasi terhadap kinerja sebesar 16,73%. Ini menunjukkan bahwa 16,73% dalam kinerja pada organisasi dapat dijelaskan oleh motivasi.

Karyawan dalam bekerja memerlukan dorongan agar tercapai apa yang diinginkannya. Dorongan ini berasal dari dalam diri manusia itu sendiri maupun dari luar. Tercapai tidaknya apa yang diinginkan tergantung dari seberapa besar dorongan tersebut. Pada akhirnya dorongan tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, sebaliknya jika dorongan yang diberikan lemah maka kinerja pun akan rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi dengan kinerja sebesar 16,73%. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan la tansa

mashiro cukup kuat, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja ada berkat dorongan dari dalam diri karyawan dan dari luar. Dorongan dari dalam diri untuk meningkatkan kinerja sangatlah penting, karena tanpa adanya dorongan dari dalam akan sulit untuk meningkatkan kinerja. Demikian pula dorongan dari luar, artinya adanya perhatian dari organisasi untuk karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan, maka dengan mudah tujuan yang diinginkan akan tercapai. Dengan kata lain apabila karyawan termotivasi, maka kinerja atau prestasinya dapat ditingkatkan. Demikian pula sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki motivasi atau kurang termotivasi, maka sudah dipasatkan bahwa kinerjanya atau prestasinya akan menurun.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan perguruan tinggi la tansa mashiro mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja

b. Pengaruh langsung positif antara disiplin dan kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa disiplin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dinyatakan bahwa tingginya disiplin terhadap kinerja sebesar 10,05%. Ini menunjukkan bahwa 10,05% dalam kinerja pada organisasi dapat dijelaskan oleh disiplin.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangkamencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam

suatu organisasibertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing,serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Pada Perguruan Tinggi La Tana Mashiro, diperlukannya disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang berdisiplin akan betul-betul bekerja dengan rasa tanggung jawab. Dengan disiplin yang begitu tinggi akan tercapai target pekerjaan yang diinginkan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan perguruan tinggi la tansa mashiro mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja

c. Pengaruh langsung positif antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama dengan

kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi motivasi dan disiplin secara bersama-sama dengan kinerja sebesar 65,80%. Ini menunjukkan bahwa 34,20% merupakan faktor lain selain dua variabel yang mempengaruhi kinerja.

Motivasi karyawan merupakan salah satu ukuran dalam penilaian sejauhmana kinerja karyawan, terutama dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dimana organisasi yang di dalamnya terdapat sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, motivasi sangat berkaitan dengan pekerjaannya yang nantinya akan mempengaruhi pada tujuan organisasi.

Begitu pula dengan kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam kaitannya dengan proses bekerja dan nantinya akan mempengaruhi pada tujuan perusahaan.

Sehingga ada keterkaitan dari motivasi karyawan pada organisasi dan menjadikan karyawan lebih disiplin dalam pemenuhan kewajibannya dan terakhir dapat memberikan arti positif dalam kinerja karyawan pada organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin karyawan perguruan tinggi la tansa mashiro mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta perhitungan statistik, maka penelitian yang peneliti lakukan dapat ditulis beberapa kesimpulan yaitu :

1. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan mengakibatkan perbaikan kinerja.
2. Terdapat pengaruh langsung positif disiplin terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa perbaikan disiplin akan mengakibatkan perbaikan kinerja.
3. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi dan disiplin

secara bersama-sama terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa perbaikan motivasi dan disiplin mengakibatkan perbaikan kinerja.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin yang mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Terkait pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja akan dicapai secara maksimal apabila ditingkatkannya motivasi dan disiplin karyawan.

Saran

Setelah dilakukan penelitian, berdasarkan penemuan empirik yang diperoleh, pada bagian akhir penulis tesis ini, penulis menyampaikan beberapa saran dalam usaha meningkatkan motivasi dan disiplin terhadap kinerja pada karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat memberikan kontribusi pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

1. Sebaiknya Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro menanam, membentuk dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan secara terus menerus melalui penanaman nilai-nilai positif yang dilakukan oleh atasan, sehingga tertanam dalam diri karyawan dan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi
2. Hendaknya atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga memacu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat memberikan pandangan positif dari karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebaiknya atasan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dengan cara menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan serta penegakkan disiplin terhadap karyawan tanpa terkecuali. Selain itu juga sebaiknya perguruan tinggi

membuat peraturan-peraturan yang jelas mengenai kepegawaian seperti pengadaan program pelatihan dan lain sebagainya yang akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karim, 2000, *Al-Qur'an Al-Karimda terjemah bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus: Menara Kudus
- Abdul Hamid Mursi, 2000, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an & Sains*, Edisi 4, Yogyakarta: BFFE
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2008. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, .h. 247
- Arischa, *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*, Universitas Andalas, 2013
- Ash-shieddieqy, 2011, *Pengantar Fiqh*, Jakarta: PT Bulan Bintang
- Dasep, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja*, *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis Volume 2 No.2*, Agusutus, 2014
- Davis, Keith., 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Eddy Sukandar, *Jurnal Ilmiah*, Jakarta, Jayabaya University, 2009
- Fahmi, *Manajemen Kinerja*, Bandung, Alfabeta, 2010
- Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Asdi Mahasatya, 2009
- Hameed, *International Journal of Business and Social Scienc*, Vol. 2 No. 13 Issue - July 2011, Pengembangan karyawan dan Its Mempengaruhi Kinerja

- Karyawan pada Kerangka Konseptual, Institut Teknologi Informasi Park Road, Pakistan.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia, 2009
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2002, *Manajemen Personalia*. BPFE-Yogyakarta, 2002.
- Ihsan, *Jurnal ilmiah penelitian manajemen*, Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosioanal Terhadap Kinerja Karyawan studi kausal Wisma Banti Murung-Jakarta, vol.8 No. 2, Jakarta, Jayabaya University, 2010
- Iwan Ridwan, Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PDAM Cab. Rongkasbitung, *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis, Vol. 1, No. 3*, Desember 2013
- Gibson James L, *Organizations, Behavior, Structure, Processes* (Singapore: McGraw-Hill),2004.
- Whitmore Johm, *Coaching for Permance* (Ohio: South-Western College Publishing, 2006).
- Noor Juliansyah, (Metodologi Penelitian, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Jusmaliani, et.all, *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Maharani, Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, *jurnal Manajemen dan Organisasi vol. 1 no. 3*, desember 2010.
- Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008.
- Manulang, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2008
- Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga, 2008
- Nunun, *Junal Ilmiah Penelitian Manajemen* , Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan
Studi Kausal PT SNC Lavalin
TPS-Jakarta, vol. 8 No. 1,
Jakarta, UniversitasJajabaya,
2010
- Stephen P Robbins dan dan Timothy
A. Judge, *Organizational
Behavior*, Pearson fourteen
edition, 2011
- Rudi Jacob, *Jurnal Ilmiah Penelitian
Manajemen*, Pengaruh
Kepuasan Kerja Dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja,
vol.7 no. 1 , Jakarta, Jayabaya
University,2009.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto,
*Manajemen Tenaga Kerja
Indonesia*, Jakarta: Bumi
Aksara, 2002.
- Sevvy, Analisis Pengaruh
Kemampuan Karyawan,
*Pembagian Tugas, Dan
Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pt.
Pelabuhan Indonesia II
Persero) Cabang Palembang*,
*Jurnal Manajemen dan
BisnisSriwijaya Vol.11 No.4*
Desember 2013.
- Siagian, *Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Jakarta, Bumi
Aksara, 2008.
- Simamora, *Manajemen Sumber
Daya Manusia Edisi III*,
Yogyakarta, Aditya
Media,2006.
- Stepanus, Pengaruh Budaya
Organisasi, Gaya
Kepemimpinan Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja
pegawai Studi Kausal Di
Kabupaten Barito Selatan,
*Jurnal Studia Akuntansi Dan
Bisnis Vol.1 No.2*. Agustus
2013.
- Suherman, Jurnal Manajemenn
Pendidikan, Pengaruh Budaya
Organisasi, Efektivitas
Kepemimpinan Dan Stres
Kerja Terhadap Kinerja:
Studi Kausal Pada Kepala
Sekolah Menengah Pertama
(SMP) Di Kabupaten Murung
Raya Kalimantan Tengah,
(STAI) Acprilesma
Indonesia, Kalimantan, 2013
- Susanty, Pengaruh Motivasi Kerja
Dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Disiplin Kerja Serta
DampaknyaPada Kinerja

Karyawan (Studi Kasus Pada
Pt. Pln (Persero) Apd
Semarang), *JurnalJ@TI*
Undip, Vol VII, No 2, Mei
2012.

Sutarto Wijono, *Psikologi Industri &*
Organisasi, Jakarta, Kencana
Prenada Media Group, 2012.

Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*
Manusia, Jakarta, Kencana,
2009.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*,
(Jakarta : Raja
GrafindoPersada, 2010)

Windu Iwan Nugraha, *Hubungan*
Gaya Kepemimpinan dan
Pengembangan Karir
Dengan Kinerja Studi
Korelasional Pada Pegawai
Badan Perencanaan
pengembangan Daerah
(BAPPEDA) Provinsi
Banten, 2012.

Zadjuli, Suroso Imam, 2006,
Kesejahteraan Dan Keadilan
Dalam Perspektif. Jakarta:
Pustaka Zahra. Azizy