



PENGARUH PEMOTIVASIAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

Narman, Soepeno dan Muhamad Azis Firdaus
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
azisfirdaus@uika-bogor.ac.id

Abstract

The result of the analysis shows the performance of Culture Performance with the value of $R = 0.911$, it shows that the relationship between variables X_1 (Motivation) and Y (performance) is Very Strong and positive .. The coefficient of determination of 0.830 or (83.0%) correlation between Discipline with Performance with value $R = 0.762$ indicates that the relationship between X_2 (Discipline) and Y (Performance) is Strong and positive .. The result of determination coefficient is 0,581 or (58,1%) Result of analysis Show the relationship of Motivation and Discipline together with Employee Performance with value $R = 0,820$, it shows that the relationship between variables X_1 (Motivation) and variable X_2 (Discipline) together to Y (Performance) is Very Strong and positive. . The regression function is $Y = 0,514 + 0,857 X_1 + 0,025 X_2$. The result of adjusted coefficient of determination equal to 0,823 or (82,3%).

Test t Partial hypothesis shows t count = 15,308 > t table = 2.011, meaning that there is a significant relationship between Motivation with Performance. Test partial hypothesis $t = 8.165 > t$ table = 2.011 mean that there is a significant relationship between the Discipline with Performance. Test hypothesis shows show F arithmetic = 114.879 > F table = 3.20, then H_0 is rejected (H_a accepted), meaning that there is a significant influence between Motivation and Discipline together to Performance with 95% confidence level.

Keywords: Motivation, Discipline, and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Pemotivasian dan Disiplin karyawan Program Diploma IPB Bogor dengan 50 karyawan sebagai responden dengan jumlah keseluruhan sebanyak 100karyawan

Metode penelitian menggunakan analisis. Hasil penelitian menunjukkan hubunga Budaya Kinerja dengan kinerja dengan nilai $R=0,911$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (Pemotivasian) dan Y (kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Hubungan Disiplin dengan Kinerja dengan nilai $R= 0.762$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_2 (Disiplin) dan Y (Kinerja) adalah Kuat dan positif. Hubungan Pemotivasian dan Disiplin secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai dengan nilai $R = 0,820$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (Pemotivasian) dan variabel X_2 (Disiplin) secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. . Fungsi

regresinya $Y = 0,514 + 0,857 X_1 + 0,025 X_2$. Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar sebesar 0,823 atau (82,3 %). Uji t Hipotesis parsial menunjukkan t hitung = 15,308 > t tabel = 2,011, berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pemotivasian dengan Kinerja. Uji Hipotesis parsial yang t hitung = 8,165 > t tabel = 2,011 berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin dengan Kinerja. Uji hipotesis menunjukkan F hitung = 114,879 > F tabel = 3,20, berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasian dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja dengan tingkat kepercayaan 95%.

Kata Kunci : Pemotivasian, Disiplin, dan Kinerja

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah 2003).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Untuk mewujudkan peningkatan pegawai pada Program Diploma IPB Bogor maka perlu diberikan motivasi dan disiplin karena dengan diberikannya motivasi dan disiplin terhadap para pegawai maka akan menghasilkan kinerja kerja pegawai yang mampu dan sanggup mewujudkan tujuan organisasi. Karena dengan memberikan motivasi serta disiplin diharapkan mampu akan meningkatkan kinerja pegawai agar

terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu ada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001 dalam Sutrisno 2013:100).

Disiplin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai hal ini juga mendorong dalam setiap organisasi maupun lembaga harus menerapkan disiplin yang baik agar tujuan dari organisasi bisa terwujud dengan baik. Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011:170), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, Prawirosentoro dalam Sutrisno (2011:170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Milner dalam Sutrisno (2011:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seseorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Program Diploma IPB Bogor.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin serta dorongan motivasi dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada

paksaan. Dari pra riset yang saya lakukan dilihat ada pegawai Program Diploma IPB Bogor yang tidak ada di tempat atau ruangan kerja dan sering tidak masuk kerja.

Masalah yang terjadi di Program Diploma IPB Bogor sangat mendasar yaitu pegawai tidak datang atau pulang tidak sesuai dengan jam dan waktu yang ditetapkan itu dilihat oleh peneliti saat pertama kali datang ke Program Diploma IPB Bogor, untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian terhadap disiplin dan motivasi para pegawainya agar menghasilkan output yang maksimal yaitu kinerja para pegawainya agar sesuai dengan visi dan misi Program Diploma IPB itu sendiri.

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Program Diploma IPB Bogor.
2. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Program Diploma IPB Bogor.
3. Bagaimana kinerja pada pegawai Program Diploma IPB Bogor
4. Apakah Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Program Diploma IPB Bogor

II. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif. Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan

akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka tipe penelitian ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja tenaga kependidikan pada Program Diploma IPB Bogor.

Variabel Konseptual

Menurut Bahri (2008 : 30) pengertian konsep adalah satuan arti yang mewakili sejumlah obyek yang mempunyai ciri yang sama. Sehingga peneliti mampu mengadakan abstraksi terhadap objek-objek yang dihadapi dan objek tersebut ditempatkan kedalam golongan tertentu.

Selain itu menurut Singarimbun dan Sofyan Effendy (2002 : 21), definisi konsep adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan

peneliti untuk mengoprasikan konsep tersebut di lapangan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan uji statistik, yang terdiri dari statistik Deskriptif dan statistik Inferensial. Dalam hal ini teknik korelasi dan regresi dapat berperan sebagai Statistik Inferensial.

III. Hasil dan Pembahasan Identitas Responden

Identitas responden untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari pegawai yang terpilih menjadi responden. Penggolongan terhadap pegawai didasarkan pada jenis kelamin, pendidikan, dan Usia. Responden dipilih secara acak dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dari jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 100 orang.

Pengumpulan data ini bertujuan untuk memperoleh pendapat tentang pengaruh Pengaruh PerDisiplinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Program Diploma IPB Bogor. Penggolongan identitas responden akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	74,0	74,0	74,0
	Perempuan	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Kuesioner diolah 2017

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner berjumlah 50 orang, dengan berjenis

kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang atau 74 % dan berjenis kelamin wanita sebanyak 13 orang atau 26 %.

Tabel 2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	2,0	2,0	2,0
	SMP	2	4,0	4,0	6,0
	SMA SEDERAJAT	29	58,0	58,0	64,0
	SARJANA/S1	10	20,0	20,0	84,0
	PASCA SARJANA / S2	5	10,0	10,0	94,0
	DOKTOR /S3	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Kuesioner diolah 2017

Berdasarkan Tabel 2 diatas, klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa kuesioner diisi responden dengan tingkat pendidikan SD berjumlah 1 orang atau 2 % , SLTP berjumlah 2 orang

atau 4 % , SMA berjumlah 29 orang atau 58 % , S1 berjumlah 10 orang atau 20 % , S2 berjumlah 5 orang atau 10 dan S2 berjumlah 3 orang atau 6%.

Tabel 3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	5	10,0	10,0	10,0
	20-30 Tahun	22	44,0	44,0	54,0
	31-40 Tahun	14	28,0	28,0	82,0
	>= 40 Tahun	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Kuesioner diolah 2017

Dari Tabel 3 diatas, dari pegawai yang berusia < 20 Tahun berjumlah 5 orang atau 10%, untuk pegawai yang berusia 20-30 Tahun berjumlah 22 orang atau 44%, pegawai yang berusia 31-40 Tahun berjumlah 14 orang atau 28 % dan >= 40 % berjumlah 9 orang atau 18%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “korelasi product moment” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi program Komputer dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas terhadap Pemotivasian(X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean Item Deleted	ifScale if Item Deleted	Corrected VarianceItem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Validasi
VAR00001	40,6600	15,658	,909	,935	Valid
VAR00002	40,6600	15,576	,931	,934	Valid
VAR00003	40,8200	16,232	,749	,942	Valid
VAR00004	40,7400	16,237	,743	,942	Valid
VAR00005	40,7800	17,400	,507	,952	Valid
VAR00006	40,7600	15,982	,807	,940	Valid
VAR00007	40,6800	15,569	,926	,934	Valid
VAR00008	40,9000	17,316	,425	,958	Valid
VAR00009	40,7000	15,602	,912	,935	Valid
VAR00010	40,6400	15,664	,916	,935	Valid

Sesuai dengan Sugiyono (2012:357) bahwa apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$), dan $n = 50$ diperoleh r tabel = 0,273, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid dan ketika r hitung $<$ r tabel maka item adalah invalid.

Dari hasil tabel 4 diatas dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dari pengujian validitas, diperoleh semuanya Valid.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas terhadap Disiplin (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean Item Deleted	ifScale if Item Deleted	Corrected VarianceItem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Validasi
VAR00012	40,6800	14,140	,697	,934	Valid
VAR00013	40,7600	14,023	,703	,934	Valid
VAR00014	40,8000	13,837	,752	,931	Valid
VAR00015	40,8800	13,496	,788	,929	Valid
VAR00016	40,8000	13,673	,801	,929	Valid
VAR00017	40,8000	13,714	,722	,933	Valid
VAR00018	40,8000	13,878	,740	,932	Valid
VAR00019	40,7400	14,319	,622	,937	Valid
VAR00020	40,8000	13,265	,847	,926	Valid
VAR00021	40,8200	13,620	,816	,928	Valid

Dari hasil tabel 5 diatas dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-

Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas,

bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan $n = 50$ diperoleh r tabel = 0,273 , sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item

variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas terhadap Kinerja (Y)
Item-Total Statistics

	Corrected Scale Mean Item Deleted	ifScale Variance if Item Deleted	Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Validasi
VAR00023	40,4800	14,459	,880	,922	Valid
VAR00024	40,5000	14,500	,862	,923	Valid
VAR00025	40,6200	15,016	,716	,931	Valid
VAR00026	40,6200	15,955	,525	,939	Valid
VAR00027	40,6000	15,796	,566	,937	Valid
VAR00028	40,6000	14,653	,810	,926	Valid
VAR00029	40,5200	14,296	,913	,921	Valid
VAR00030	40,7600	15,860	,453	,944	Valid
VAR00031	40,5400	14,539	,843	,924	Valid
VAR00032	40,4800	14,377	,902	,921	Valid

Dari hasil tabel 6 diatas dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan , $n = 50$ diperoleh r tabel = 0,273 , sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah Valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau alat ukur tersebut mempunyai hasil konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Arikunto (2006:195), "Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen". Menurut Ashari (2005:251), "*Metode Cronbach Alpha*", dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *nilai Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 "

Dengan demikian dapat dikatakan nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1 semakin mendekati 1

menunjukkan bahwa item semakin reliabel. Hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh

jawaban yang relatif sama dengan jawaban pertama. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Reliabilitas terhadap Pemotivasian (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	10

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,947 maka dapat disimpulkan bahwa

pernyataan dalam kuesioner Pemotivasian adalah Reliabel dan dapat diterima.

Tabel 8
Uji Reliabilitas terhadap Disiplin (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,947	10

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,938 maka dapat disimpulkan bahwa

pernyataan dalam kuesioner Disiplin adalah Reliabel dan dapat diterima.

Tabel 9
Uji Reliabilitas terhadap Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	10

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,936 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Kinerja adalah Reliabel dan dapat diterima.

Uji Normalitas dan Linieritas

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah

sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal

Cara Membaca :

Ho : Populasi berdistribusi normal

Ha : Populasi tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas :

Jika nilai probabilitas > 0,05 maka Ho diterima

Jadikan nilai probabilitas <= 0,05 maka Ho ditolak

Tabel. 10

Uji Normalitas Pemotivasian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Disiplin
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,5260
	Std. Deviation	,44484
Most Extreme Differences	Absolute	,212
	Positive	,143
	Negative	-,212
Kolmogorov-Smirnov Z		1,500
Asymp. Sig. (2-tailed)		,022

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

X1= 1,500 yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal

Tabel 11

Uji Normalitas Disiplin

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,5320
	Std. Deviation	,41129
Most Extreme Differences	Absolute	,183
	Positive	,162
	Negative	-,183
Kolmogorov-Smirnov Z		1,292
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

X2 = 1,292 yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal

Tabel 12

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kinerja
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,5080
	Std. Deviation	,42802
Most Extreme Differences	Absolute	,193
	Positive	,125
	Negative	-,193
Kolmogorov-Smirnov Z		1,366
Asymp. Sig. (2-tailed)		,048

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Y = 1,366 yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal

Uji Linieritas

Asumsi linearitas sendiri adalah asumsi yang menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang hendak dianalisis itu mengikuti garis lurus sehingga jika persamaan regresi yang diperoleh dibuat grafiknya, akan terlihat grafik yang berbentuk garis linier. Tabel Anova SPSS dapat membantu kita dalam memutuskan regresi tipe apa yang sebaiknya dipergunakan.

Dengan menggunakan tabel ANOVA pada SPSS, akan dilihat nilai *Sig. linearity* & *Sig. deviation from linearity* dari setiap variabel bebas dengan variabel terikat dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α). Nilai *Sig. linearity* menunjukkan sejauh mana variabel bebas berbanding tepat di garis lurus. Apabila

nilai *Sig. linearity* lebih kecil dari tingkat signifikansi (α), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

Sedangkan nilai *Sig. deviation from linearity* menunjukkan selinier apa data yang dipergunakan. Apabila nilai *Sig. deviation from linearity* lebih besar dari tingkat signifikansi (α), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

F-LINEARITY dan kolom F-DEVIATION FROM LINEARITY. F-LINEARITY menunjukkan sejauh mana jika variabel dependen diprediksi berbaring persis di garis lurus. Jika hasilnya signifikan ($p < 0.05$).

Tabel 13
Linieritas Pemotivasian dan kinerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F Sig.
Kinerja	Between Groups	(Combined)	7,848	11	,713	24,010 ,000
		Linearity	7,451	1	7,451	250,753,000
Disiplin	Between Groups	Deviation from Linearity	,397	10	,040	1,336 ,247
		Linearity				
Within Groups			1,129	38	,030	
Total			8,977	49		

Bila α yang ditentukan adalah 5%, maka berdasarkan keluaran di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut adalah sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig.*

deviation from linearity data tersebut adalah sebesar 0,274 (lebih besar dari 0,05)

Tabel 14
Linieritas Disiplin dan kinerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	*Between	(Combined)	6,027	9	,670	9,081	,000
Disiplin	Groups	Linearity	5,219	1	5,219	70,774	,000
		Deviation from Linearity	8,808	8	,101	1,370	,239
Within Groups			2,950	40	,074		
Total			8,977	49			

Bila α yang ditentukan adalah 5%, maka berdasarkan keluaran di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig.*

linearity data tersebut adalah sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar 0,239 (lebih besar dari 0,05)

Uji Hipotesis

Uji F (Analisis Simultan)

Tabel 15
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,452	2	3,726	114,879	,000 ^a
	Residual	1,524	47	,032		
	Total	8,977	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Formulasi hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasiandan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasiandan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja

- a. Taraf nyata (α) dan F tabel
 Taraf nyata 95% , maka nilai $\alpha = 5\%$ atau (0,05)
 Nilai F tabel dengan
 $V1 = dk \text{ pembilang} = k = 2$
 $V2 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$
 F tabel = 3,20
- b. Kriteria pengujian
 Ho diterima (Ha ditolak) apabila F hitung < F tabel
 Ho ditolak (Ha diterima) apabila F hitung > F tabel
- c. Nilai uji statistik
 Berdasarkan perhitungan dengan Aplikasi Komputer dapat dilihat pada Tabel 31 , bahwa F hitung = 114,879
- d. Kesimpulan
 Karena F hitung = 114,879 > F tabel = 3,20 , maka Ho ditolak (Ha diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasiandan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Pembahasan

1. Hubungan Pemotivasian dengan kinerja ditunjukkan dari koefisien korelasi $R = 0,911$ terletak pada menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Pemotivasian) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Koefisien determinasi sebesar 0,830 atau (83,0 %). Persamaan regresi $Y = 0,541 + 0,877 X1$, menunjukkan bahwa uji hipotesis Uji t pada taraf kesalahan 5 % adalah $t \text{ hitung} = 15,308 > t \text{ tabel} = 2,011$, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasian terhadap Kinerja.
2. Hubungan Disiplin dengan kinerja ditunjukkan dari analisis koefisien korelasi $R = 0,762$ yang menunjukkan

bahwa hubungan antara variabel X2 (persepsi terhadap Disiplin) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat dan positif. Koefisien determinasi sebesar 0,581 atau (58,1 %) Persamaan regresi $Y = 0,912 + 0,794 X2$. Menunjukkan uji hipotesis Uji t pada taraf kesalahan 5 % adalah $t \text{ hitung} = 8,165 > t \text{ tabel} = 2,011$, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja.

3. Hubungan Pemotivasian dan Disiplin terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan analisis koefisien korelasi $R = 0,911$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Pemotivasian) dan variabel X2 (persepsi terhadap Disiplin) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,823 atau (82,3 %). Dengan Persamaan Regersinya $Y = 0,514 + 0,857 X1 + 0,025 X2$.Melihat dari hasil uji hipotesis Uji F pada taraf kesalahan 5 % adalah $F \text{ hitung} = 114,879 > F \text{ tabel} = 3,20$, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasian dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Pemotivasian yang ada pada Program Diploma IPB Bogor, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisa koefisien korelasi $r = 0,911$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Pemotivasian) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Koefisien determinasi sebesar 0,830 atau (83,0 %). Menunjukkan bahwa persamaan X1

terhadap Y Persamaan regresi $Y = 0,541 + 0,877 X_1$, menunjukkan bahwa uji hipotesis Uji t pada taraf kesalahan 5 % adalah $t_{hitung} = 15,308 > t_{tabel} = 2,011$, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasian terhadap Kinerja.

2. Disiplin yang ada pada Program Diploma IPB Bogor ditunjukkan dari analisis koefisien korelasi $R = 0,762$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_2 (Disiplin) dan Y (Kinerja) adalah Kuat dan positif. Koefisien determinasi sebesar 0,581 atau (58,1 %). Menunjukkan bahwa persamaan X_2 terhadap Y Persamaan regresi $Y = 0,912 + 0,794 X_2$. Menunjukkan uji hipotesis Uji t pada taraf kesalahan 5 % adalah $t_{hitung} = 8,165 > t_{tabel} = 2,011$, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja.
3. Bahwa kinerja pada Program Diploma IPB Bogor mempunyai persepsi responden sangat baik. indikator terbesar pada no 1 dan 10 yaitu penilaian prestasi kerja dan komitmen pekerjaan dengan total skor 230 dan yang terendah terdapat pada indikator ke-8 prosedur dan mekanisme kerja dengan total skor 216.
4. Pemotivasian dan Disiplin yang ada pada Program Diploma IPB Bogor terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan analisis koefisien korelasi $r = 0,911$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (Pemotivasian) dan variabel X_2 (Disiplin) secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,823 atau (82,3 %). Menunjukkan bahwa persamaan X_1 dan X_2 terhadap Y Dengan Persamaan Regresinya $Y =$

$0,514 + 0,857 X_1 + 0,025 X_2$. Melihat dari hasil uji hipotesis Uji F=3,20 pada taraf kesalahan 5 % adalah $F_{hitung} = 114,879 > F_{tabel} = 3,20$, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasian dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan atas hasil dan pembahasan dari kesimpulan mengenai pengaruh Pemotivasian dan Disiplin terhadap kinerja pegawai Program Diploma IPB Bogor adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemotivasian kepada pegawai dapat ditingkatkan untuk peningkatan kinerja pegawai, karena mempunyai hubungan yang Kuat dan pengaruh positif (searah) serta signifikan antara Pemotivasian terhadap Kinerja. Tindakan dengan meningkatkan karakteristik Pemotivasian terutama Pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja dan masa kerja pegawai
2. Disiplin pegawai dapat ditingkatkan untuk peningkatan kinerja pegawai, karena mempunyai hubungan yang Kuat dan pengaruh positif (searah) serta signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja. Tindakan yang dapat dilakukan supaya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu adalah pemberian pendidikan dan pelatihan juga kontrol dari atasan secara baik
3. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan, karena mempunyai hubungan yang sangat Kuat dan pengaruh positif (searah) serta signifikan antara Pemotivasian, Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja. Tindakan dengan membuat pegawai supaya berinovasi adalah memberikan kebebasan yang melekat pada dirinya

untuk dapat bertanggung jawab akan pekerjaannya dan pelatihan

V. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ashari, Purbayu Budi Santosa. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Yogyakarta: ANDI
- Bahri. 2008. *Konsep dan Definisi Konseptual*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Dede Hasan, Kurniadi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta Amara Books
- Fahmi, Ilham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Masyhuri dan M.Zainuddin. 2008. *Metode Penelitian – Pendekatan Aplikatif*. Bandung. PT.Refika Aditama.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*
Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Singgarimbun, M. Dan Effendi, Sofyan. 2002. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada.
- Soenyoto, Ansyar. 1996. *Manajemen Disiplin Kerja, Jakarta: Ghalia Indonesia*
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Motivasi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara