

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, KEPRIBADIAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS UNIVERSITAS “MJ”

Penulis : Angger Kusumodewi; Nazifah Husainah; Cecep Haryoto
Institusi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Email Korespondensi : anggerboo@gmail.com
DOI : 10.53947/perspekt.v1i2.69

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Universitas “MJ”.

Berdasarkan model teoritis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yaitu proses analisis data yang dilakukan dengan cara menelaah keseluruhan data dari berbagai sumber yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengujian yang akan berhubungan dengan apakah ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y. Untuk menguji hipotesis ini, metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. variabel-variabel ini berhubungan positif/negatif. Data yang disebarkan sebanyak 655 kuisioner kepada pegawai Universitas “MJ” dan ada 248 kuisioner yang akan diolah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kompetensi, Kepribadian, dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Universitas “MJ”, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel yaitu $8,247 > 2,41$.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of Motivation, Competence, Personality, and Discipline on Employee Performance at the University of “MJ”. Based on the theoretical model proposed in this study using quantitative data analysis techniques, namely the data analysis process carried out by examining the overall data from various sources expressed in the form of numbers. In this study, the author conducted a test that will relate to whether there is a positive relationship between the X variable and the Y variable. For testing this hypothesis, the statistical method used is multiple linear regression analysis which can be used to determine the relationship between the independent variable and the dependent variable. these variables are positively/negatively related. Data distributed as many as 655 questionnaires to employees of the University of “MJ” and there are 248 questionnaires to be processed.

The results of this study indicate that Motivation, Competence, Personality, and Discipline simultaneously have a positive effect on Employee Performance at the University of “MJ”, this is evidenced by the value of F arithmetic > F tabel which is $8.247 > 2.41$.

Kata Kunci:
 Motivasi
 Kompetensi
 Kepribadian
 Disiplin
 Kinerja Pegawai
 Universitas “MJ”

Keywords:
 Motivation
 Competence
 Personality
 Discipline
 Employee Performance
 Universitas “MJ”

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan sang kiprah &

kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai sebagian penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki dan semangat

reformasi menjadi lebih luas memberi ruang gerak bagi rakyat pada aktivitas pemerintahan & pembangunan di mana pemerintah beserta aparturnya sangat lebih berperan sebagai fasilitator (Marsudi dkk., 2017). Perubahan arah kebijakan ini membawa akibat terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dan menjawab tantangan era globalisasi untuk menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal sangat amat penting buat diperhatikan.

Di era teknologi globalisasi ini tidak bisa dipungkiri jika persaingan didunia bisnis sebagai semakin ketat. Bukan hanya sebatas menurut segi kuantitas dan kualitas penjualan produk/output-nya saja, bahkan berdampak dalam persaingan untuk menerima asal daya insan yang memiliki kemampuan kerja baik. Suatu perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang berbakat, kreatif dan memiliki semangat kerja tinggi sanggup mengembangkan produktivitas kinerja perusahaan, sebagai akibatnya perusahaan sanggup bertahan pada persaingan global (Sasono, 2018). Kesuksesan perusahaan bisa terwujud jika perusahaan sanggup buat dan membangun kolaborasi tim yang baik dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya perusahaan, sehingga bisa mendorong kinerja pada perusahaan untuk menjadi yang lebih baik (Sasono, 2018).

Dalam pelaksanaan manajemen diperguruan tinggi tidak hanya dipengaruhi dengan menggunakan infrastruktur dan fasilitas yang memadai serta dukungan dana semata, namun juga dipengaruhi dengan keberhasilan pada saat mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya

manusia adalah serangkaian tindakan dimulai dengan sistem seleksi, pengembangan karir, pendidikan dan latihan, serta proses penyiapan personel guna menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, masalah sumber daya manusia adalah perkara yang kompleks untuk organisasi. Manajemen kepegawaian dan sumber daya insan sangat penting untuk organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga bisa berfungsi secara produktif buat tercapainya tujuan organisasi (Sanusi, 2011).

Kinerja karyawan sudah muncul menjadi sebuah variabel yang penting pada penelitian organisasi & sudah menarik perhatian ilmuwan manajemen juga psikologi organisasi. Variabel ini mempunyai arti penting pada pengembangan organisasi terlihat berdasarkan sejumlah penelitian yang sudah dilakukan dengan melihat kinerja karyawan dalam organisasi dengan menggunakan sejumlah variabel predictor (Putra & Surya, 2020).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas “MJ”?
- 2) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Universitas “MJ”?
- 3) Apakah ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Universitas “MJ”?
- 4) Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Universitas “MJ”?
- 5) Apakah ada pengaruh motivasi, kompetensi, kepribadian dan disiplin

secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Universitas “MJ”?

Tujuan Penelitian

Sesuai pada masalah penelitian yang telah dirumuskan maka dari itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas “MJ”.
- 2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Universitas “MJ”.
- 3) Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Universitas “MJ”.
- 4) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Universitas “MJ”.
- 5) Pengaruh motivasi, kompetensi, kepribadian dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama Universitas “MJ”

2. KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri individu yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang sangat diinginkan. Variabel motivasi kerja secara operasional dapat diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu kebutuhan, keinginan harapan, dan lingkungan kerja (Prabu, 2005).

Veitzal Rivai mengemukakan bahwa motivasi ialah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang sangat mempengaruhi individu untuk menggapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sendiri. Pada dasarnya, motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras supaya dapat mencapai tujuan mereka (Rivai, 2018, hal. 455).

Motivasi ialah kondisi/energi yang dapat menggerakkan diri karyawan supaya

lebih terarah/tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2010).

Robbins berpendapat, motivasi adalah kebutuhan fundamental yang mendasari perilaku individu untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki (*social*), kebutuhan harga diri, kebutuhan mengaktualisasikan diri, kebutuhan berpendapat (Mangkunegara, 2010).

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan (Palan, 2012, hal. 5).

Kepribadian

Kepribadian adalah sesuatu rangkaian karakteristik dan tendensi yang stabil yang menentukan komunalitas atau hal-hal umum dan perbedaan dalam perilaku manusia (Donnelly dkk., 1995). Sedangkan pendapat Koesmono kepribadian seseorang akan dibentuk dalam kondisi lingkungannya sejak ia dilahirkan dan akan mengalami interaksi dengan berbagai kepribadian yang dimiliki oleh orang lain (Koesmono, 2004).

Pada dasarnya kepribadian seseorang tidak terjadi secara kebetulan dan kepribadian dibentuk oleh genetika, kondisi faktor lingkungan seseorang. Hal ini jelas sekali bahwa kepribadian seseorang akan dibentuk juga oleh lingkungan kerja yang dihadapi sehari-harinya, misalnya karyawan yang ada di lapangan atau pabrik akan berbeda perilaku kesehariannya dengan karyawan yang ada di kantor (staf administrasi). Kepribadian manusia berbeda antara orang satu dengan orang yang lainnya sehingga jumlah macam kepribadian identik dengan jumlah manusia yang terlahirkan disamping itu kepribadian seseorang akan dipengaruhi oleh krisis yang terjadi selama rentang kehidupan dan sesuai dengan proses pembelajaran dari kehidupannya atau perkembangan status sosialnya (Amalia, 2010).

Kepribadian juga didefinisikan sebagai pola yang unik dan relatif stabil dari perilaku, gagasan, dan emosi yang diperlihatkan seseorang. Dalam ilmu sosial dipercaya bahwa karakteristik kepribadian yang stabil dapat bertahan dan karakter tersebut dapat mempermudah orang untuk berperilaku secara konsisten dalam situasi yang berbeda. Sedangkan dalam perspektif hubungan atau interaksi, menggambarkan perilaku saling mempengaruhi yang dihasilkan dari perbedaan individu dalam pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kepribadian dengan faktor-faktor situasional (Koesmono, 2004).

Disiplin

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Dibiidang psikologi dan pendidikan, kata ini

berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya (Unaradjan, 2003).

Menurut Singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Menurut M. Situmorang dan Jusuf Juhir disiplin adalah ketaatan, kepatuhan dan menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku (Situmorang & Juhir, 1993).

Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Sedangkan Menurut Terry disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin (Situmorang & Juhir, 1993).

Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau

mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan (Situmorang & Juhir, 1993). 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 peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2018).

Kinerja Karyawan

Setiap individu mempunyai potensi atau kemampuan untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas sehari-hari. Kemampuan bertindak itu akan diperoleh individu baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Setiap manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, tetapi perilaku itu hanya diaplikasikan pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu disebut *ability* (kemampuan). Sedangkan ekspresi dari potensi ini disebut sebagai *performance* (kinerja) (Brahmasari & Suprayetno, 2009).

Sujuk dan Sutiadi mengemukakan, bahwa kinerja ialah suatu hasil kerja yang dapat dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan & waktu (Brahmasari & Suprayetno, 2009).

Dengan kata lain, bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan apa kriteria yang di

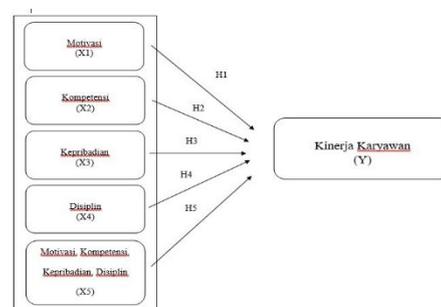
tetapkan. Kemudian As'ad dan Sutiadi mengemukakan, bahwa kinerja individu ialah ukuran sejauh mana keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Brahmasari & Suprayetno, 2009).

Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dapat dicapai oleh individu atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan apa tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Brahmasari & Suprayetno, 2009).

3. METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang menguji Analisis Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, maka kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut:



Bagan 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti daya yang terkumpul (Arikunto S., 2006).

Bertolak dari kerangka yang telah dikemukakan sebagai titik tolak dalam

penyusunan hipotesis, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- ✓ Hipotesis 1 = Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- ✓ Hipotesis 2 = Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
- ✓ Hipotesis 3 = Ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan
- ✓ Hipotesis 4 = Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan
- ✓ Hipotesis 5 = Ada pengaruh motivasi, kompetensi, kepribadian dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Desain Penelitian

• LOKASI DAN WAKTU

Penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi Universitas “MJ” di Tangerang Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, pada bulan April sampai dengan bulan September 2020.

• POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau jumlah yang ada pada suatu lokasi penelitian (Suradika, 2000). Ukuran sampel akan ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Husein, 2011) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari

N = ukuran populasi

e = nilai *margin of error* (besar kesalahan) dari ukuran populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu pemilihan sampel yang dapat memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota yang di pilih menjadi sampel. Karyawan yang dipilih menggunakan metode pendekatan *simple random sampling*. Sampel dari karyawan tersebut berjumlah 655 orang. Jumlah ini di dapat dengan menggunakan rumus Slovin caranya adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Data Karyawan Universitas “MJ”

No	Nama Fakultas	Jumlah Karyawan
1	Rektorat	201
2	Asrama	5
3	Pasca Sarjana	13
4	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	29
5	Fakultas Hukum	20
6	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	49
7	Fakultas Teknik	71
8	Fakultas Pertanian	16
9	Fakultas Agama Islam	26
10	Fakultas Kedokteran dan Kesehatan	139
11	Fakultas Kesehatan Masyarakat	25
12	Fakultas Ilmu Pendidikan	42
13	Fakultas Ilmu Keperawatan	19
Total		655

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah total karyawan di Universitas “MJ” berjumlah 655 dan di bagi ke dalam 13 unit kerja. Dalam rektorat terdapat 201 karyawan. Asrama terdapat 5 orang karyawan. Pasca sarjana terdapat 13 karyawan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik terdapat 29 karyawan. Fakultas Hukum terdapat 20 karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis terdapat 49 karyawan. Fakultas Teknik terdapat 71 karyawan. Fakultas Pertanian terdapat 16 karyawan. Fakultas Agama Islam terdapat 26 Karyawan.

Fakultas Kedokteran dan Kesehatan terdapat 139 karyawan. Fakultas Kesehatan Masyarakat terdapat 25 karyawan. Fakultas Ilmu Pendidikan terdapat 42 karyawan dan Fakultas Ilmu Keperawatan terdapat 19 karyawan. Karna keterbatasan penulis maka dari itu diperkecil menyebarkan kuesioner dengan rumus Slovin sebagai berikut:

Tabel 2 Data karyawan yang akan diteliti

Nama Unit	Rumus	Jumlah (dalam Persen)
Rektorat	$\frac{201}{655}$	30%
Pasca Sarjana	$\frac{13}{655}$	2%
Asrama	$\frac{24}{655}$	4%
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	$\frac{29}{655}$	4%
Fakultas Hukum	$\frac{20}{655}$	3%
Fakultas Teknik	$\frac{71}{655}$	10%
Fakultas Pertanian	$\frac{16}{655}$	2%
Fakultas Agama Islam	$\frac{26}{655}$	4%
Fakultas Kedokteran dan Kesehatan	$\frac{139}{655}$	21%
Fakultas Ilmu Pendidikan	$\frac{42}{655}$	6%
Fakultas Kesehatan Masyarakat	$\frac{25}{655}$	4%
Fakultas Ilmu Keperawatan	$\frac{19}{655}$	3%

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa jika dijumlah menggunakan rumus Slovin akan mendapatkan total sampel di Universitas “MJ” berjumlah 248 karyawan dan dapat di hitung dalam persen seperti rektorat terdapat 20%. Asrama terdapat 4%. Pasca sarjana terdapat 2%. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu

politik terdapat 4%. Fakultas Hukum terdapat 3%. Fakultas Ekonomi dan Bisnis terdapat 7%. Fakultas Teknik terdapat 10%. Fakultas Pertanian terdapat 2%. Fakultas Agama Islam terdapat 4%. Fakultas Kedokteran dan Kesehatan terdapat 21%. Fakultas Kesehatan Masyarakat terdapat 4%. Fakultas Ilmu Pendidikan terdapat 6% dan Fakultas Ilmu Keperawatan terdapat 3%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{655}{1 + (655)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{655}{1 + (655)(0,0025)}$$

$$n = \frac{655}{1 + 1,6375}$$

$$n = \frac{655}{2,6375}$$

$$n = 249$$

• **OBJEK PENELITIAN**

Objek pada penelitian ini merupakan karyawan pada institusi pendidikan Universitas “MJ” yang dijadikan responden. Para karyawan tersebut harus menempuh jenjang pendidikan minimal S1 untuk tujuan memperoleh responden yang memiliki pengalaman dalam pelaksanaan pekerjaannya.

• **OPERASIONAL VARIABEL**

Tabel 3 Operasional Variabel

Motivasi kerja (X1)	1. Kebutuhan fisiologis
	2. Kebutuhan rasa aman
	3. Kebutuhan social
	4. Kebutuhan penghargaan
	5. Aktualisasi diri.
Kompetensi (X2)	1. Pengetahuan
	2. Keterampilan
Kepribadian (X2)	1. Kemampuan mengetahui potensi dalam diri
	2. Kemampuan membawa diri
Disiplin (X4)	1. Kepemimpinan
	2. Insentif
	3. Pengawasan

	4. Tingkat absensi
	5. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
	6. Kecerobohan bekerja
	7. Ketaatan dan kesadaran mematuhi peraturan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas pekerja
	2. Kuantitas pekerjaan
	3. Supervisi
	4. Kehadiran
	5. Konservasi

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner pada responden dengan cara langsung. Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat di bedakan dengan data lainnya, dan dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dengan standar untuk mendapatkan data yang diperlukan (Tanzeh, 2009). Dengan mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

- **METODE ANGKET (KUESIONER)**

Metode angket/kuesioner ialah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan tentang sesuatu masalah/bidang yang akan diteliti nantinya. Untuk dapat memperoleh data tersebut, angket disebarkan kepada responden (orang-orang yang menjawab pertanyaan yang diajukan demi kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei (Narbuko & Achmadi, 1999). Dalam hal ini, penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/*sampling*. Angket ini berisikan pilihan ganda atau sudah ada jawaban maka responden hanya memilih dengan sesuai hati dan sesuai keadaan diri mereka sebenarnya.

- **METODE DOKUMENTASI**

Metode dokumentasi ialah alat pengumpulan datanya disebut *form* pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang telah tersedia (Faisal, 1992).

- **STUDI KEPUSTAKAAN**

Studi kepustakaan ialah informasi yang didapatkan dengan mempelajari sumber data tertulis untuk mendapatkan data sekunder tentang sejarah organisasi, jumlah karyawan, struktur organisasi dan data tertulis lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Pengumpulan data setelah terkumpul dihubungkan dengan beberapa teori-teori yang dipilih berdasarkan literatur yang terkait (Brahmasari & Suprayetno, 2009).

Skala Pengukuran

Skala 4 digunakan oleh para peneliti untuk mengukur persepsi/sikap seorang individu. Skala ini menilai sikap/tingkah laku yang diinginkan oleh para penulis dengan mengajukan beberapa pertanyaan untuk responden. Kemudian responden di minta memberikan pilihan jawaban/respon terhadap skala ukur yang di sediakan peneliti. Skala 4 digunakan sebagai pilihan respon untuk mengisi angket. Skor yang diberikan untuk masing-masing respon adalah sebagai berikut (Sukardi, 2012):

Tabel 4 Teknik Penskoran Angket

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Respon	Skor	Respon	Skor
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Metode Analisis Data

• UJI KUALITAS DATA DAN UJI ASUMSI

UJI VALIDITAS

Validitas ialah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur benar-benar menguji apa yang harus diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penentuan layak tidaknya suatu pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* (Nugroho, 2005)

UJI RELIABILITAS

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Kriteria pengujian akan dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk/variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nugroho, 2005).

UJI NORMALITAS

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi dengan menilai penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik. Dasar pengambilan keputusan: jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mempengaruhi arah garis diagonal, maka model regresi

memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas menguji apabila terjadi perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau sama dengan gambaran hubungan antara nilai yang di prediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut (Nugroho, 2005). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika terdapat perbedaan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang seharusnya adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

UJI MULTIKOLENIARITAS

Uji multikolinieritas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah regresi terjadi apabila hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Nugroho, 2005). Model regresi yang seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian ini menggunakan nilai *Tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*). Nilai *Tolerance* yang rendah sama saja dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut-off* yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya hubungan multikolinieritas adalah

nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0.10$ (Ghozali, 2006).

• ANALISIS DATA

Teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif, yaitu proses analisis data yang dilakukan dengan menelaah data secara keseluruhan dari berbagai sumber yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengujian yang akan berkaitan dengan apakah terdapat hubungan positif antara variabel X dan variabel Y. Untuk pengujian hipotesis ini, metode statistik yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel tersebut berhubungan positif/negatif. Analisis regresi berganda ialah regresi yang memiliki 1 variabel dependen dan lebih dari 1 variabel independen, model persamaan regresi berganda pada penelitian ini disajikan sebagai berikut (Nugroho, 2005):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen Kinerja

a = Konstanta

X1 = Variabel Independen Motivasi

X2 = Variabel Independen Kompetensi

X3 = Variabel Independen Kepribadian

X4 = Variabel Independen Disiplin

e = Error term

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua

jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variable independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 21.

• PENGUJIAN HIPOTESIS

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) intinya di gunakan guna mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi pada menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berartikan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 merupakan variabel-variabel independen yang memberikan hampir semua informasi jika dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Nugroho, 2005).

UJI SIGNIFIKANSI T PARSIAL (UJI T PARSIAL)

Uji Parsial dengan *t-test* di gunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen yang secara individual apakah mempunyai pengaruh masing-masing variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji t mempunyai tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual kepada variabel dependen. Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus (Sugiyono, 2013):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t hitung = Nilai t

r = koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

UJI SIGNIFIKANSI F SIMULTAN (UJI F STATISTIK)

Uji statistik F pada intinya menunjuk apakah semua variabel independent/bebas yang dimasukkan pada model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006).

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama, maka akan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan rumus berikut ini (Sugiyono, 2013):

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Latar Penelitian

Universitas “MJ” merupakan salah satu perguruan tinggi yang berlokasi di Jakarta.

Fakultas yang ada di Universitas “MJ”

- 1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- 2) Fakultas Hukum
- 3) Fakultas Ilmu Pendidikan
- 4) Fakultas Ilmu Keperawatan
- 5) Fakultas Teknik
- 6) Fakultas Pertanian
- 7) Fakultas Kesehatan Masyarakat
- 8) Fakultas Kedokteran dan Kesehatan
- 9) Fakultas Agama Islam
- 10) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Deskripsi Dan Data Penelitian

• MOTIVASI

Tabel 5 Data Variabel Motivasi

No.	Variabel	Responden	Responden	Rata-Rata
1	Motivasi	Sangat Setuju	98	29
		Setuju	232	69
		Tidak Setuju	9	3
		Sangat Tidak Setuju	1	0

Berdasarkan tabel 5 dapat dinarasikan dari variabel Motivasi terdapat 98 responden atau 29 persen yang memilih sangat setuju, 232 responden atau 69 persen yang memilih setuju, 9 responden atau 3 persen memilih tidak setuju dan 1 responden atau 0,1 persen memilih sangat tidak setuju.

• KOMPETENSI

Tabel 6 Data Variabel Kompetensi

No.	Variabel	Responden	Responden	Rata-Rata
1	Kompetensi	Sangat Setuju	86	25
		Setuju	222	66
		Tidak Setuju	29	8
		Sangat Tidak Setuju	3	1

Berdasarkan tabel 6 dapat dinarasikan dari variabel Kompetensi terdapat 86 responden atau 25 persen yang memilih sangat setuju, 222 responden atau 66 persen

yang memilih tidak setuju, 29 responden atau 8 persen memilih tidak setuju dan 3 responden atau 1 persen memilih sangat tidak setuju.

• KEPRIBADIAN

Tabel 7 Data Variabel Kepribadian

No.	Variabel	Responden	Responden	Rata-Rata
1	Kepribadian	Sangat Setuju	70	21
		Setuju	224	66
		Tidak Setuju	39	11
		Sangat Tidak Setuju	5	2

Berdasarkan tabel 7 dapat dinarasikan dari variabel Kepribadian terdapat 70 responden atau 21 persen yang memilih sangat setuju, 224 responden atau 66 persen yang memilih tidak setuju, 39 responden atau 11 persen memilih tidak setuju dan 5 responden atau 2 persen memilih sangat tidak setuju.

• DISIPLIN

Tabel 8 Data Variabel Disiplin

No.	Variabel	Responden	Responden	Rata-Rata
1	Disiplin	Sangat Setuju	88	26
		Setuju	212	63
		Tidak Setuju	31	9
		Sangat Tidak Setuju	7	2

Berdasarkan tabel 8 dapat dinarasikan dari variabel Kepribadian terdapat 88 responden atau 26 persen yang memilih sangat setuju, 212 responden atau 63 persen yang memilih tidak setuju, 31 responden atau 9 persen memilih tidak setuju dan 7 responden atau 2 persen memilih sangat tidak setuju.

• KINERJA KAYAWAN

Tabel 9 Data Variabel Kepribadian

No.	Variabel	Responden	Responden	Rata-Rata
1	Kepribadian	Sangat Setuju	90	27
		Setuju	214	63
		Tidak Setuju	31	9
		Sangat Tidak Setuju	3	1

Berdasarkan tabel 9 dapat dinarasikan dari variabel Kepribadian terdapat 90 responden atau 27 persen yang memilih sangat setuju, 214 responden atau 63 persen yang memilih tidak setuju, 31 responden atau 9 persen memilih tidak setuju dan 3 responden atau 1 persen memilih sangat tidak setuju.

Uji Asumsi Klasik

• UJI VALIDITAS

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (kuesioner) yang disusun mampu menjadi pengukur indikator yang hendak diukur dan dapat dianalisis dengan cara menggunakan alat ukur. Adapun untuk mengetahui validitas alat ukur tersebut dianalisa dengan mencari korelasi antara skor tiap item dengan menggunakan rumus korelasi pearson.

Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Butir kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung diatas 0.1381.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Motivasi

Pertanyaan	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
MOTIVASI 1	0.000	0.124	Valid
MOTIVASI 2	0.000	-0.120	Valid

MOTIVASI 3	0.000	0.097	Valid
MOTIVASI 4	0.000	-0.126*	Valid
MOTIVASI 5	0.000	0.214**	Valid
MOTIVASI 6	0.000	0.233**	Valid
MOTIVASI 7	0.000	0.138*	Valid
MOTIVASI 8	0.000	-0.018	Valid
MOTIVASI 9	0.000	0.062	Valid
MOTIVASI 10	0.000	0.081	Valid
MOTIVASI 11	0,000	1	Valid

Berdasarkan hasil tabel 10 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel independen budaya organisasi adalah valid. Seperti terlihat semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi 0,000 (dibawah 0,05).

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Pertanyaan	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
KOMPETENSI 1	0.000	0.532**	Valid
KOMPETENSI 2	0.000	0.433**	Valid
KOMPETENSI 3	0.000	0.482**	Valid
KOMPETENSI 4	0.000	0.534**	Valid
KOMPETENSI 5	0.000	0.593**	Valid
KOMPETENSI 6	0.000	0.495**	Valid

Berdasarkan hasil tabel 11 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel kompetensi adalah valid. Seperti terlihat semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi 0,000 (dibawah 0,05).

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Kepribadian

Pertanyaan	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
KEPRIBADIAN 1	0.000	0.321**	Valid
KEPRIBADIAN 2	0.000	0.607**	Valid
KEPRIBADIAN 3	0.000	0.623**	Valid
KEPRIBADIAN 4	0.000	0.353**	Valid
KEPRIBADIAN 5	0.000	0.662**	Valid
KEPRIBADIAN 6	0.000	0.389**	Valid

Berdasarkan hasil tabel 12 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel kepribadian adalah valid. Seperti terlihat semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi 0,000 (dibawah 0,05).

Tabel 13 Hasil Uji Validitas Disiplin

Pertanyaan	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
DISIPLIN 1	0.000	0.321**	Valid
DISIPLIN 2	0.000	0.607**	Valid
DISIPLIN 3	0.000	0.623**	Valid
DISIPLIN 4	0.000	0.353**	Valid
DISIPLIN 5	0.000	0.662**	Valid
DISIPLIN 6	0.000	0.389**	Valid

Berdasarkan hasil tabel 13 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel disiplin adalah valid. Seperti terlihat semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi 0,000 (dibawah 0,05).

• UJI RELIABILITAS

Hasil dari pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pedoman alat ukur dikatakan *reliable* adalah apabila nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,60 atau lebih. Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel 14 dibawah ini:

Tabel 14 Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.681	11

Dari tabel *output* diatas diketahui ada *N of Item* (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 11 buah item dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,681. karena nilai *cronbach alpha* $0,681 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa ke-248 atau semua item pertanyaan angket untuk variabel adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 15 Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.653	6

Dari tabel *output* diatas diketahui ada *N of Item* (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 6 buah item dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,653. karena nilai *Cronbach's alpha* $0,653 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa ke-248 atau semua item pertanyaan angket untuk variabel adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 16 Uji Reliabilitas Kepribadian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.738	6

Sumber SPSS

Dari tabel *output* diatas diketahui ada *N of Item* (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 6 buah item dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,738. karena nilai *Cronbach's alpha* $0,738 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa ke-248 atau semua item

pertanyaan angket untuk variabel adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 17 Uji Reliabilitas Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.657	6

Dari tabel *output* diatas diketahui ada *N of Item* (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 6 buah item dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,657. karena nilai *Cronbach's alpha* $0,657 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa ke-248 atau semua item pertanyaan angket untuk variabel adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 18 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.786	8

Dari tabel *output* diatas diketahui ada *N of Item* (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 8 buah item dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,786. karena nilai *Cronbach's alpha* $0,786 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa ke-248 atau semua item pertanyaan angket untuk variabel adalah reliabel atau konsisten.

• UJI NORMALITAS

Pengujian ini dilakukan dengan *normally probability plot*. Pedoman suatu model dikatakan terdistribusi normal jika nilai-nilai sebaran terletak disekitar garis lurus diagonal. Tabel 19 akan menunjukkan uji normalitas Motivasi, Kompetensi,

Kepribadian dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 19 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

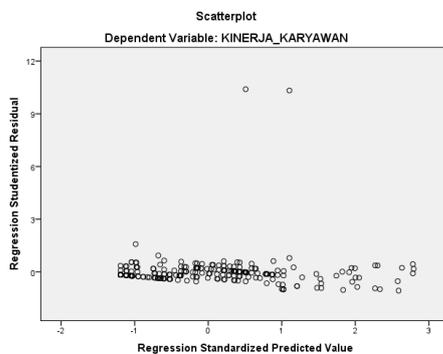
		Unstandardized Residual
N		248
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	3,87279650
	Absolute	,261
Most Extreme Differences	Positive	,261
	Negative	-,229
Kolmogorov-Smirnov Z		4,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Berdasarkan tabel 19 diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel motivasi, kompetensi, kepribadian dan disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,095. Karena nilai signifikansi > 0,05, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

• Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Pedoman suatu model regresi bebas dari heteroskedastisitas adalah tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y (Ghozali, 2006).

Berdasarkan gambar diatas dapat di lihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi untuk variable motivasi, kompetensi, kepribadian dan disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan dilingkungan Universitas “MJ”.

• Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji apakah ada kolerasi antara variabel bebas yaitu Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Universitas “MJ”.

Tabel 20 Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	MOTIVASI	0.731	1.368
	KOMPETENSI	0.644	1.554
	KEPRIBADIAN	0.499	2.003
	DISIPLIN	0.491	2.039

Sumber SPSS

Berdasarkan tabel 20 diatas menjelaskan bahwa VIF untuk Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin disekitar 1 yaitu 1.368, 1.554, 2.003, 2.039 dan dengan tingkat Tolerance motivasi, kompetensi, kepribadian, dan disiplin mendekati angka 1 yaitu sebesar 0.731, 0.644, 0.499, 0.491 dengan demikian

persamaan regresi bebas dari problem multikolinearitas.

Analisis Data

Dalam analisis data penelitian ini menggunakan regresi linear berganda

Tabel 21 Hasil Persamaan Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5,309	5,616		2,945,034
MOTIVASI	,115	,138	,068	2,830,040
KOMPETENSI	,733	,244	,257	2,999,003
KEPRIBADIAN	,098	,276	,030	2,354,024
DISIPLIN	,098	,229	,034	2,429,027

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dari tabel 21 diatas dapat diperoleh $Y = 5,309 + 0,115X_1 + 0,733X_2 + 0,098X_3 + 0,98X_4$

- A = 5,309 maka dapat dikatakan apabila nilai X (Motivasi, Kompetensi, Kepribadian, Disiplin) = 0, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 5,309. Maka dapat dikatakan apabila tidak ada variabel X maka nilai yang didapatkan untuk Kinerja Karyawan sebesar 5,309.
- B1 = 0,115 ini menunjukkan koefisien regresi nilai variabel Motivasi memiliki arah regresi positif, atau dapat dikatakan setiap kenaikan satu tingkat pada variable motivasi maka nilai variabel Y akan naik sebesar 0,115.
- B2 = 0,733 ini menunjukkan koefisien regresi nilai variabel Kompetensi memiliki arah regresi positif, atau dapat dikatakan setiap kenaikan satu tingkat pada variabel kompetensi

maka nilai variabel Y akan naik sebesar 0,733.

- B3 = 0,098 ini menunjukkan koefisien regresi nilai variabel Kepribadian memiliki arah regresi positif, atau dapat dikatakan setiap kenaikan satu tingkat pada variabel kepribadian maka nilai variabel Y akan naik sebesar 0,098.
- B4 = 0,098 ini menunjukkan koefisien regresi nilai variabel Disiplin memiliki arah regresi positif, atau dapat dikatakan setiap kenaikan satu tingkat pada variabel disiplin maka nilai variabel Y akan naik sebesar 0,098.

Uji Hipotesis

• UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variable dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 22 berikut ini:

Tabel 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,346 ^a	,120	,105	3,905	2,024

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPETENSI, MOTIVASI, KEPRIBADIAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 22 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determonasi (R^2) sebesar 0,120 atau 12%. Maka dapat dikatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable yang diteliti sebesar 12% dan 88% lainnya didapatkan dari variabel lain yang tidak diteliti.

• **UJI PARSIAL T**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 23 berikut:

Tabel 23 Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,309	5,616		2,945	,034
MOTIVASI	,115	,138	,068	2,830	,040
KOMPETENSI	,733	,244	,257	2,999	,030
KEPRIBADIAN	,098	,276	,030	2,354	,024
DISIPLIN	,098	,229	,034	2,429	,027

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dari tabel 23 diatas, dapat diketahui hasil sebagai berikut:

UJI T MOTIVASI

Dari tabel diatas diketahui nilai Sig untuk motivasi $0,040 < 0,05$ dan nilai T Hitung sebesar $2,830 > 1,652$ T tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

UJI T KOMPETENSI

Dari tabel diatas diketahui nilai Sig untuk motivasi $0,030 < 0,05$ dan nilai T Hitung sebesar $2,999 > 1,652$ T tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

UJI T KEPRIBADIAN

Dari tabel diatas diketahui nilai Sig untuk motivasi $0,024 < 0,05$ dan nilai T Hitung sebesar $2,354 > 1,652$ T tabel, maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.

UJI T DISIPLIN

Dari tabel diatas diketahui nilai Sig untuk motivasi $0,027 < 0,05$ dan nilai T Hitung sebesar $2,429 > 1,652$ T tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

• **UJI SIMULTAN F**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variable dependen yang diuji pada tingkat signifikansi $0,05$. Jika nilai *probability* F lebih kecil dari $0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien simultan atau uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 24 Hasil Uji Simultan F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	502,906	4	125,726	8,247	,027 ^b
Residual	3704,643	243	15,245		
Total	4207,548	247			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPETENSI, MOTIVASI, KEPRIBADIAN

Dari tabel 24 di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai Sig $0,027 < 0,05$ dan nilai F hitung yang diperoleh sebesar $8,247 > 2,41$ nilai F tabel, maka dapat disimpulkan Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kepribadian (X3) dan Disiplin (X4) secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Implikasi

Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini dapat memberikan beberapa implikasi. Berikut uraian mengenai implikasi penelitian ini.

• IMPLIKASI TEORISTIS

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait Kinerja karyawan pada perusahaan terutama yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

• IMPLIKASI PRAKTIS

Penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan dari Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan menjadikan pemimpin sebagai motivasi kerja, melakukan pengembangan potensi karyawan dan memberikan fasilitas teknologi sebagai pendukung pekerjaan.

Keterbatasan

Perlu didasari akan beberapa keterbatasan penelitian ini walaupun telah dilakukan usaha yang maksimal, antara lain:

- 1) Penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi empat variabel yaitu faktor Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin, sedangkan factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat kompleks dan tidak diungkap dalam penelitian ini. Sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengungkap kinerja karyawan berdasarkan faktor-faktor lain.
- 2) Data yang dikumpulkan menggunakan angket dan kuesioner melalui *Google Form*.
- 3) Keterbatasan teknik terkait dengan masa pandemi COVID-19 yang membatasi ruang gerak peneliti dilapangan.
- 4) Kurang terdokumentasi data di setiap fakultas maupun universitas.

Saran

Hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan akan semakin kuat saat karyawan memiliki Motivasi kerja yang tinggi, Kompetensi atas tugas yang diberikan, Kepribadian yang baik dalam berkegiatan di lingkungan kampus, dan Disiplin akan waktu kerja diyakini oleh peneliti bahwa hal ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penulis merumuskan saran antara lain sebagai berikut:

- 1) Pihak Universitas “MJ” sebagai pemimpin harus mampu memotivasi seluruh karyawan diseluruh lingkungan Universitas “MJ”.
- 2) Setiap karyawan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga kinerja tercapai.
- 3) Perlunya teknologi yang berkembang pesat disemua bagian pekerjaan karyawan.

6. REFERENSI

Amalia, M. A. (2010). *Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untuk*

- Memenuhi Syarat-Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Oleh.* UIN Syarif Hidayatullah.
- Arikunto S. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta*. Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=217760>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2). <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17039>
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1995). *Fundamentals of management*. Irwin. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=35725>
- Faisal, S. (1992). *Format-format Penelitian Sosial: Dasar-dasar dan Aplikasi*. RajaGrafindo Persada. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=506481>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. https://books.google.com/books/about/Aplikasi_analisis_multivariate_dengan_pr.html?id=JdqJAQAACAAJ
- Husein, U. (2011). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis. In *Jakarta: PT RajaGrafindo Persada*. PT. RajaGrafindo Persada. <http://www.rajagrafindo.co.id/produk/metode-penelitian-untuk-skripsi-dan-tesis-bisnis-ed-revisi/>
- Koesmono, H. T. (2004). Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku serta Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkayuan di Jawa Timur. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, 4(3). <http://journal.wima.ac.id/index.php/JWMA/article/view/1143/1078>
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM (Kedua)*. refika aditama. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/38367/slug/eval-uasi-kinerja-sdm.html>
- Marsudi, M., Halim, A., & Hamid, M. (2017). *STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI PEMBINAAN PROFESIONAL GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI BENDAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PENDIDIKAN KECAMATAN MANISRENGGO KABUPATEN KLATEN TAHUN PELAJARAN 2016/2017*. <http://stieww.ac.id>
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (1999). *Metodologi penelitian*. Bumi Aksara. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=420959>
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS*. Andi. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=482838>
- Palan, R. (2012). *Competence Management- A Practicionser's Guide (Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi)*. Penerbit PPM. http://pusin.ppm-manajemen.ac.id/index.php?p=show_detail&id=34803&keywords=
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.3 No.6(6), 1–25.
- Putra, I. M. A., & Surya, I. B. K. (2020). PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOYOTA AUTO 2000 DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 405. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p01>
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. *PT Raja Grafindo Persada*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=271373>

- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Salemba Empat. <http://pustaka.kemempnrb.perpusnas.go.id/opac/detail-opac?id=10716>
- Sasono, A. Y. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Dong Young Tress Indonesia di Yogyakarta)*.
- Situmorang, V. M., & Juhir, J. (1993). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. PT.Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=700223>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi Edisi Keempat*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=853411>
- Sukardi, W. A. (2012). *Kajian Tuntas 350 Tanya Jawab UU Pers dan Kode Etik Jurnalistik*. https://dewanpers.or.id/publikasi/publikasi_detail/37/Kajian_Tuntas_350_Tanya_Jawab_UU_Pers_dan_Kode_Etik_Jurnalistik
- Suradika. Agus. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: UMJ Press
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1054879>
- Tanzeh, A. (2009). *Pengantar metode penelitian*. teras. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=rVknyRkAAAAJ&citation_for_view=rVknyRkAAAAJ:u5HHmVD_uO8C
- Unaradjan, D. (2003). *Manajemen Disiplin*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=344093>