

## **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA**

### **PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang)**

Ahmad Faiz Fadl Lulloh, Dodik Sugiarto,

Administrasi Bisnis, Universitas Palyatan Daha

[f41z.nda@gmail.com](mailto:f41z.nda@gmail.com), [dodikpoltekkes@gmail.com](mailto:dodikpoltekkes@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian dilakukan di lingkungan Kampus IV Poltekkes Malang di Kediri. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian Desain Penelitian Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi diambil dari pegawai Kampus IV Kediri Poltekkes Malang yang berjumlah 42 orang. Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenuh. Jumlah sampel yang diambil dari Kampus IV Kediri Poltekkes Malang adalah seluruh pegawai yang berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda uji-t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas yang terdiri dari kedisiplinan dan kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** disiplin, motivasi, kinerja, pegawai

#### **ABSTRACT**

This study aims to determine the factors that influence employee performance. The research was conducted at Campus IV Poltekkes Malang in Kediri. The type of research used is research design research. This research design uses a quantitative approach that is associative. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population was taken from the employees of Campus IV Kediri Poltekkes Malang, totaling 42 people. The method of determining the number of samples was carried out using saturated sampling. The number of samples taken from Campus IV Kediri Poltekkes Malang were all employees, totaling 42 people. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression t-test and F-test. Based on the results of multiple linear regression analysis, it can be concluded that simultaneously has a significant effect on employee performance. Partially it can be concluded that each independent variable consisting of discipline and ability has a significant influence on the dependent variable of employee performance.

**Keywords:** discipline, motivation, performance, employees

#### **PENDAHULUAN**

##### **Latar Belakang**

Dalam dunia pendidikan, salah satu tujuannya adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia yaitu manusia yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat

dengan bangsa lain. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Pendidikan merupakan tonggak utama dalam membangun generasi muda yang berkualitas dan memiliki kompetensi diri dalam menghadapi era globalisasi.

Pendidikan dapat dilakukan pada lembaga pendidikan formal maupun informal, dimana terdapat banyak pengajar/guru dengan berbagai macam kompetensi ilmu yang selalu memberikan sistem pengajaran yang bertujuan baik kepada siswanya. Peningkatan kualitas pendidikan tinggi merupakan suatu keharusan universal yang harus dijalankan oleh semua pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Perguruan tinggi sesuai dengan visi dan misinya merupakan institusi pengolah dan penghasil sumber daya manusia unggul sebagai jembatan di dalam menghasilkan produk berkualitas untuk mampu berkompetisi di era globalisasi seperti saat ini (*Sastrohadiwiryo, 2013*).

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor manapun yang menginginkan kinerjanya menurun, segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi (*Flippo, 2011:17*). Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan, sedangkan tugas prilaku berkaitan dengan kemampuan pegawai menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain dalam organisasi. Dalam perannya sebagai pelaksana inilah sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi perkembangan organisasi.

Kampus IV Kediri Poltekkes Malang memiliki pegawai dengan kinerja, kedisiplinan, motivasi, dan kemampuan kerja yang berbeda sehingga upaya untuk menyamakan persepsi terus dilakukan agar setiap pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Unsur kepemimpinan selalu berusaha menumbuhkan motivasi kerja pegawai dari dalam diri pribadi, sehingga *output* yang diinginkan adalah para pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang tumbuh dari dalam dirinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (*Hasibuan, 2019: 194*).

Dari hasil wawancara yang dilakukan, masih banyak para pegawai Kampus IV Kediri Poltekkes Malang yang pulang dan hadir tidak tepat waktu, memanfaatkan waktu istirahat untuk berbelanja sehingga terlambat untuk kembali. Selain itu dengan tidak memiliki kedisiplinan, beban kerja yang berat dan beragam menjadikan setiap tugas tidak dapat selesai tepat pada waktunya dengan hasil yang optimal. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam kedisiplinan pegawai.

Selain itu, motivasi juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan dapat mencapai motivasi yang berlipat ketika merasakan ada peluang dalam mencapai tujuannya. Penghargaan dari pimpinan merupakan salah satu yang dapat memotivasi pegawai. Fenomena yang terjadi di kampus IV Kediri Poltekkes Malang kurangnya perhatian dari pimpinan yang terskesan cuek dan tidak memperhatikan bawahannya mengindikasikan kurangnya motivasi dari para pegawai dalam bekerja. Selain itu jumlah tunjangan yang didapatkan dirasa belum sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka kerjakan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan. Pegawai Kampus IV Kediri Poltekkes Malang memiliki kemampuan yang berbeda tergantung dari latar belakang pendidikannya dan semua kemampuan tersebut ada yang belum mendukung dalam melaksanakan semua tugas pokok dan fungsi lembaga. Keberagaman kemampuan tersebut seharusnya menjadi sarana untuk dapat saling membantu antarpegawai sehingga semua bidang dapat dilaksanakan sesuai dengan peran dan tugasnya masing-masing. Akan tetapi tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas masing-masing pegawai, sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis, 2012: 78). Hal ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu tujuan organisasi dapat tercapai, apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu indikator sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dalam kinerja pegawai yang ditunjukkan dari perilaku kerja yang efektif, efisien, produktif serta memiliki integritas yang tinggi.

Demikian juga pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang dalam upaya melakukan perbaikan manajemen dan kualitas sumber daya manusia pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Supaya lembaga dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai, namun peneliti mencoba mengkaji masalah mengenai kedisiplinan, motivasi, dan kemampuan yang dipersepsikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kampus IV Kediri Poltekkes Malang.

Faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2019: 193). Dengan demikian, kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang memiliki peran penting dalam kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, karena semangat kerja, gairah kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Motivasi kerja pegawai adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang pegawai bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi karena terpenuhi kebutuhannya. Pegawai yang bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas tekanan dari pimpinan maupun rekan sekerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Saat ini pegawai dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja pegawai karena rendahnya kemampuan pegawai.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2012 : 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi darivariabel-variabel yang akan diteliti.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan 2 September 2020 di Kampus IV Kediri Poltekkes Malang yang terletak di jalan KH. Wachid Hasyim No. 64 B Kediri Telp. (0354) 773095.

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 148). Populasi diambil dari pegawai Kampus IV Kediri Poltekkes Malang yang berjumlah 42 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili) (Sugiyono, 2015 : 149).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2015 : 156), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari Kampus IV Kediri Poltekkes Malang adalah seluruh pegawai yang berjumlah 42 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang mendukung dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Cara mendapatkan data dengan mengadakan tanya jawab langsung pada responden yang dijadikan sampel penelitian dalam upaya memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

b. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan (kuesioner) yang disusun secara sistematis dan disertai beberapa jawaban yang telah sediakan.

## **Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Salah satu cara mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel dengan salah satu uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013 : 52-53). Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013 : 53).

## **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Salah satu pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja, dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013 : 47-48).

## **Teknik Analisis Data**

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum, (Ghozali, 2013: 69).

### **Analisis Statistik Inferensial**

Statistik inferensial yaitu metode yang berhubungan dengan analisis data pada sampel dan hasilnya dipakai untuk generalisasi pada populasi (Muhammad, 2014 : 144). Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan kemampuan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

$$Y = \sigma + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + R$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

$\sigma$  : Konstanta

$\beta_{1-3}$  : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen

$X_1$  : Kedisiplinan

$X_2$  : Motivasi

$X_3$  : Kemampuan

R : Residual

## **Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kedisiplinan, motivasi, dan kemampuan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### **Uji Simultan (Uji t)**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial ketiga variabel kedisiplinan, motivasi, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) kedisiplinan, motivasi, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kedisiplinan, motivasi dan kemampuan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja. Perhitungan statistik dalam analisis regresilinier berganda selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel 2. berikut ini.

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	18,737	8,689	
Kedisiplinan (X1)	.776	.162	.709
Motivasi (X2)	.845	.129	.771
Kemampuan (X3)	.488	.157	.557

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model persamaan regresi di atas dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,737 + 0,776 + 0,845 + 0,488 + R$$

Artinya:

- 1)  $a = 18,737$ : apabila kedisiplinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kemampuan ( $X_3$ ) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ( $= 0$ ) maka kinerja adalah sebesar 18,737.
- 2)  $\beta_1 = 0,776$  : artinya apabila kedisiplinan( $X_1$ ) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap maka kinerja akan naik sebesar 0,776 satuan.
- 3)  $\beta_2 = 0,845$  : artinya apabila motivasi ( $X_2$ ) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap maka kinerja akan naik sebesar 0,845 satuan.
- 4)  $\beta_3 = 0,488$  : artinya apabila kemampuan ( $X_3$ ) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap maka kinerja akan naik sebesar 0,488 satuan.

Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas kedisiplinan, motivasi dan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah motivasi dengan koefisien 0,845 dengan std. error 0,129 sedangkan variabel yang berpengaruh rendah yaitu kemampuan dengan nilai koefisien 0,488 dengan std. error 0,157.

### **Uji t**

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (kedisiplinan, motivasi dan kemampuan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

**Tabel 3.**  
**Hasil uji-t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	t	Sig.
1 (Constant)	3.588	.001
Kedisiplinan (X1)	4.795	.000
Motivasi (X2)	6.571	.000
Kemampuan (X3)	3.105	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1. Variabel Kedisiplinan

Hasil uji-t untuk variabel  $X_1$  (kedisiplinan) diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,795 > t_{tabel} 2,018$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (taraf signifikan 5%). Dengan demikian  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja  $H_a$  diterima.

2. Variabel Motivasi

Hasil uji t untuk variabel  $X_2$  (motivasi) diperoleh nilai  $t_{hitung} 6,571 > t_{tabel} 2,018$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (taraf signifikan 5%). Dengan demikian  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja  $H_a$  diterima.

3. Variabel Kemampuan

Hasil uji t untuk variabel  $X_3$  (kemampuan) diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,105 > t_{tabel} 2,018$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  (taraf signifikan 5%). Dengan demikian  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja  $H_a$  diterima.

### Uji-F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja.
2. Jika signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji-F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2199.395	3	733.132	28.674	.000 <sup>a</sup>
Residual	971.582	38	25.568		
Total	3170.976	41			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan (X3), Motivasi (X2), Kedisiplinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel 4 didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 28,674 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi kedisiplinan, motivasi dan kemampuan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja, maka  $H_a$  diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,795 > t_{tabel} 2,018$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil kenyataan di lapangan bahwa kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai pada kampus IV Kediri Poltekkes Malang memiliki kedisiplinan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang diperoleh bahwa rata-rata jawaban kedisiplinan setuju terhadap aturan yang ada pada kampus. Artinya semua pegawai tertib dalam kedisiplinan sesuatu peraturan yang sudah diatur oleh pihak kampus.

Kenyataannya ada pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kedisiplinan maka kinerja juga akan naik sebesar 0,776. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini sesuai menurut Mulyadi (2015: 62) menyebutkan bahwa, "Disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Hartatik (2014: 183) menyebutkan bahwa, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mematuhi/menaati peraturan yang telah dibuat oleh suatu organisasi/perusahaan. Semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh nilai  $t_{hitung} 6,571 > t_{tabel} 2,018$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil kenyataan di lapangan bahwa motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada kampus IV Kediri Poltekkes tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang diperoleh bahwa rata-rata jawaban motivasi kerja setuju bahwa dalam sebuah organisasi semua pegawai dapat saling menghormati serta mampu menerima tanggungjawab yang diberikan oleh pihak

kampus. Artinya semua pegawai memiliki motivasi kerja yang baik karena mampu bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya.

Kenyataannya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerjadapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi maka kinerja juga akan naik sebesar 0,845. Dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target-target tertentu. Hasil penelitian ini sesuai menurut Sutrisno (2011: 109) berpendapat bahwa, “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sedangkan menurut Afandi (2018: 23) berpendapat bahwa, motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan agar mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

### **Pengaruh kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,105 > t_{tabel} 2,018$  dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil kenyataan di lapangan bahwa kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai pada kampus IV Kediri Poltekkes tergolong cukup. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang diperoleh bahwa rata-rata jawaban netral bahwa tidak semua pegawai berpendidikan tinggi dari sebanyak 42 orang terdapat 28 yang memiliki pendidikan tinggi sedangkan sisanya adalah masih berpendidikan menengah yang berprofesi sebagai sopir, tenaga keamanan, tenaga kebersihan.

Kenyataannya ada pengaruh signifikan kemampuan terhadap kinerja dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kemampuan maka kinerja juga akan naik sebesar 0,488. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa/sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Hasil penelitian ini sesuai menurut Robbins (2016: 52) berpendapat bahwa, “Kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kepasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu”. Sedangkan Gibson (2016: 167) menjelaskan bahwa, “Kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan”.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah potensi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikannya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis pada bab sebelumnya disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas yang terdiri dari kedisiplinan (sig. t = 0,000), motivasi (sig. t = 0,000) dan kemampuan (sig. t = 0,004) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai karena masing-masing mempunyai nilai sig t <  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Sedangkan secara simultan variabel bebas yang terdiri dari kedisiplinan (X1), motivasi (X2) dan kemampuan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) dengan sig F <  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ) yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat.

### **Saran**

#### **Bagi Pihak Kampus IV Kediri Poltekkes Malang**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak instansi terkait kinerja pegawai melalui kedisiplinan, motivasi dan kemampuan pegawai Kampus IV Kediri Poltekkes Malang untuk lebih diperhatikan karena dengan kedisiplinan, motivasi dan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kinerja karyawan tentunya pimpinan dapat memberikan kebijakan yang lebih tepat untuk mensejahterakan pegawainya.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi atau bahan bacaan penelitian selanjutnya terkait kedisiplinan, motivasi, kemampuan, dan kinerja karyawan di sebuah instansi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ali, Muhammad. 2014. *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astutik, Wahyuni Sri. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jumba (Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi)* Vol. 1 No. 2 (2022)
- Bawono, Anton. 2016. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Bejo, Siswanto. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,, Kencana.
- Effendi Sofian.2012.*Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES. Ferliz.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Askara Pratma. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Husein Umar. 2012. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- IG, Wursanto, 2014. *Manajemen Kepegawaian 2*, Kanisius. Malayu, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba. Empat. Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro, 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Murdianingsih, S. 2015. *Persepsi dan Perilaku Santri Kota Salatiga Terhadap Perbankan Syariah dengan Sikap Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati)*. Journal Of Management, Vol.2 No.2
- Robbins, P. Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, P. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers