

# PENGARUH PERILAKU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIK (UPT) UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Nisa' Ulul Mafra \*)

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh perilaku dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku dan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Unit Pelaksana Teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang terhadap kinerjanya baik secara bersama-sama atau secara parsial.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode regresi berganda yang akan membuktikan pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) dengan menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan sekaligus sebagai sampel adalah seluruh pegawai yang berjumlah 71 orang pada Unit Pelaksana Teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh perilaku dan disiplin kerja secara signifikan cukup mempengaruhi kinerja pada unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang. Diketahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara keseluruhan sebesar 0,240 artinya variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel perilaku ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama sebesar 0,240 atau 24%, sedangkan sisanya sebesar 0,760 atau 76% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Perilaku, Disiplin Kerja dan Kinerja

## I. Pendahuluan

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang memegang peranan penting di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dapat meningkatkan komitmen sumber daya manusia pada kualitas. Tanpa komitmen pegawai terhadap kualitas tidak akan berhasil.

Suatu hal yang penting bahwa komitmen pegawai terhadap kualitas adalah juga komitmen pimpinan akan kualitas. Ketika pegawai menerima kenyataan bahwa pimpinan berkomitmen terhadap kualitas, mereka cenderung untuk lebih berkomitmen pada kualitas (Rivai, 2009: 413). Kualitas pegawai akan diperoleh dengan

menerapkan perilaku yang baik dan disiplin kerja.

Hal ini juga berlaku pada Universitas PGRI Palembang yang mempunyai visi yaitu pada tahun 2025 menjadi universitas yang unggul, dinamis dan berperan aktif dalam pembangunan sehingga merasa perlu untuk terus memperbaiki diri dengan selalu berusaha meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kualitas pegawai.

Untuk mencapai tujuan di atas maka Universitas PGRI Palembang membentuk beberapa unit kerja, salah satunya adalah membentuk Unit Pelaksana Teknik (UPT) yang diharapkan dapat memperlancar kinerja organisasi melalui kinerja pegawainya.

Hal tersebut belum berjalan baik karena fenomena secara umum terlihat ada beberapa kegiatan intern yang

---

\*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRIP Palembang

belum secara optimal ditindaklanjuti oleh organisasi berdasarkan pengamatan awal, misalnya ada perilaku masa bodoh yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja baik ketika menyelesaikan pekerjaan atau menjalankan peraturan yang dibuat oleh organisasi. Masih rendahnya rasa tanggung jawab beberapa pegawai terhadap pekerjaan dan pemanfaatan waktu. Terkadang timbul perilaku yang tidak konsisten yang ditunjukkan oleh pegawai maupun organisasi dalam penerapan disiplin sehingga kurang menyentuh kepada seluruh pegawai. Pemberian sanksi yang diberlakukan belum sepenuhnya menjangkau permasalahan sehingga tidak berdampak jera terhadap pelanggaran disiplin kerja.

Berdasarkan kondisi di atas dipandang perlu untuk dilakukan suatu penelitian untuk mencari pemecahan masalah yang terjadi dengan harapan adanya perubahan yang lebih baik untuk perbaikan kinerja pegawai pada unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Fenomena secara umum ada beberapa kegiatan intern yang belum secara optimal ditindak lanjuti oleh organisasi, misal:

1. Perilaku masa bodoh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Masih kurangnya rasa tanggung jawab beberapa pegawai terhadap pekerjaan dan waktu.
3. Perilaku yang tidak konsisten yang ditunjukkan baik oleh pegawai maupun organisasi sehingga kurang menyentuh kepada seluruh pekerja.
4. Pemberian sanksi yang tidak berdampak jera terhadap pelanggaran disiplin kerja.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Adakah pengaruh yang signifikan antara perilaku dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang?
- b. Adakah pengaruh yang signifikan antara perilaku dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang?

## **D. Pembatasan Masalah**

Agar analisis dan pembahasan masalah lebih terarah, maka peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya pada bidang perilaku dan disiplin kerja terhadap pegawai pada UPT Universitas PGRI Palembang.

## **II. Tinjauan Pustaka**

### **A. Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Sinambela (2012:05) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya

masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Tika (2010: 121) mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

## **2. Tujuan dan Pentingnya Penilaian Kinerja**

Menurut Marwansyah (2012:232) penilaian kinerja pegawai memiliki tiga tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan. Ini memungkinkan pegawai yang efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya mereka dan pegawai yang tidak efektif mendapatkan konsekuensi sebaliknya atas kinerja yang buruk.
- b. Untuk meningkatkan dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik
- c. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga pegawai dapat selalu menyesuaikan diri tuntutan dinamika organisasi. Semakin lama, setiap pekerjaan dalam organisasi menjadi semakin menantang dengan persyaratan-persyaratan baru. Seorang pegawai yang efektif kinerjanya saat ini belum terjamin akan efektif pula kinerjanya dimasa depan. Ia perlu diberi peluang berkembangan dalam pekerjaannya dan dalam organisasi.

Secara lebih spesifik, berikut ini adalah kegunaan sistem penilaian kinerja.

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk
  - 1) Mempromosikan pekerja yang berprestasi.
  - 2) Menindak pekerja yang kurang atau tidak berprestasi.
  - 3) Melatih, memutuskan, atau mendisiplinkan pekerja.
  - 4) Memberikan atau menunda kenaikan imbalan/balas jasa.
- b. Sebagai kriteria untuk melakukan validitas tes atau menguji keabsahan sebuah alat tes. Caranya, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian kinerja untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa skor tes dapat memprediksi kinerja pegawai.
- c. Memberikan umpan balik kepada para pegawai, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karir.
- d. Bila kebutuhan pengembangan pekerja dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu penentuan tujuan program pelatihan.
- e. Jika tingkat kinerja pegawai dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah-masalah organisasi.

## **3. Indikator Kinerja**

Menurut Wibowo (2014:85) bahwa indikator-indikator dalam kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Alat atau Sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

## B. Perilaku

### 1. Pengertian Perilaku

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009: 229), perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa tatanan dalam organisasi berupa: kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Sementara itu karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan baru, yaitu organisasi atau lainnya. Selain itu, organisasi juga mempunyai karakteristik dan merupakan suatu lingkungan bagi individu. Karakteristik organisasi, antara lain yaitu *reward system* dan pengendalian. Selanjutnya karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, yang akan mewujudkan perilaku individu dalam organisasi.

### 2. Dasar Perilaku Individu

Dasar-dasar perilaku individu dibentuk oleh kepribadian dan pengalamannya. Sajian berikut ini akan diarahkan pada lima variabel tingkat individual yaitu; karakter biografis, kemampuan, kepribadian, determinan kepribadian, dan pembelajaran, menurut Rivai dan Mulyadi (2009:234):

- a. Karakter biografis  
Karakter biografis merupakan karakteristik pribadi yang terdiri dari:
  - 1) Usia;
  - 2) Jenis Kelamin;
  - 3) Status Perkawinan;
  - 4) Masa kerja;
- b. Kemampuan
  - 1) Kemampuan Intelektual
  - 2) Kemampuan Fisik
  - 3) Kemampuan Spiritual
- c. Kepribadian

- d. Determinan kepribadian
  - 1) Keturunan
  - 2) Lingkungan
  - 3) Situasi
- e. Pembelajaran

## C. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2008: 193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### 2. Indikator Kedisiplinan

Fathoni (2006: 127) menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah:

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Teladan pimpinan
- c) Balas jasa
- d) Keadilan
- e) Waskat (pengawasan melekat)
- f) Sanksi hukuman
- g) Ketegasan
- h) Hubungan kemanusiaan

### 3. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 825), terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a) Disiplin retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha

menghukum orang yang berbuat salah.

- b) Disiplin korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### 4. Pendekatan Disiplin Kerja

Rivai dan Sagala (2011: 826), terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- a) Aturan tungku panas  
Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki yang analog menyentuh sebuah tungku panas yaitu:
  - (1) Membakar dengan segera
  - (2) Memberi peringatan
  - (3) Memberikan hukuman yang konsisten
  - (4) Membakar tanpa membeda-bedakan
- b) Tindakan disiplin progresif  
Tindakan disipliner ini untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c) Tindakan disiplin positif  
Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para pegawai mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan pekerjaan.

#### 5. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 831), pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan (teguran lisan, teguran tertulis atau pernyataan tidak puas secara tertulis).
- b. Sanksi pelanggaran sedang (penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji atau penundaan kenaikan pangkat).
- c. Sanksi pelanggaran berat (penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian atau pemecatan).

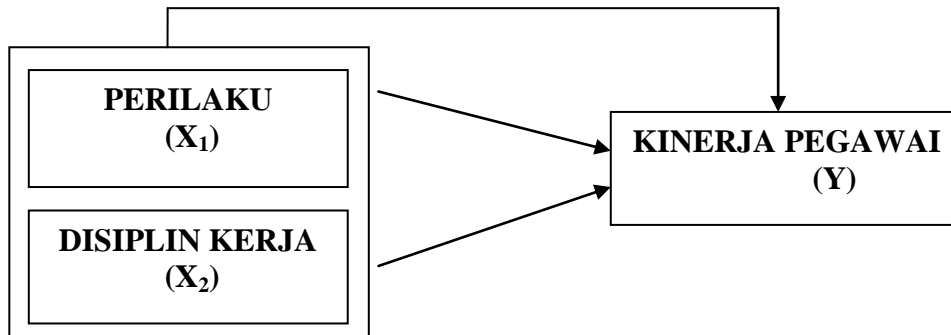
#### 6. Mengelola Disiplin

Untuk mengelola disiplin diperlukan standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar. Menurut Rivai dan Sagala (2011: 832), mengelola disiplin dengan cara:

- a. Standar disiplin  
Beberapa standar dasar disiplin berlaku untuk semua penyelenggaraan aturan, apakah besar atau kecil. Pegawai yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka.
- b. Penegakan standar disiplin  
Standar kerja dituliskan dalam kontrak kerja sebagai bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum pegawai ditindak jika terjadi pelanggaran yang serius.

## D. Kerangka Pemikiran

Gambar 1  
Kerangka Berpikir



### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini, dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara perilaku dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pada pegawai Unit Pelaksana Teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara perilaku dan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang.

## III. Prosedur Penelitian

### A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *multiple regression model*, yaitu desain penelitian yang akan mengungkap pengaruh kolektif variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penggunaan desain penelitian untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun. Penerapan dalam penelitian ini adalah meregresikan variabel bebas (*independent*) yaitu perilaku (X<sub>1</sub>) dan disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai

(Y) dengan menggunakan model regresi berganda.

### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di unit pelaksana teknik (UPT) pada Universitas PGRI Palembang yang berlokasi di Jalan Jenderal A. Yani lorong Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang, Sumatera Selatan.

### C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai pada unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 71 orang yang sekaligus diambil sebagai sampel dalam penelitian ini.

### D. Instrumen penelitian

Sehubungan dengan pokok masalah yang dibahas dapat dikemukakan definisi operasional variabel yang akan dijadikan acuan sebagai berikut:

1. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y) yaitu suatu hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh pegawai Unit Pelaksana Teknik (UPT) Univ. PGRI Palembang sesuai bahwa

indikator-indikator dalam kinerja pegawai adalah sebagai berikut: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

a. Perilaku ( $X_1$ )

adalah Perilaku yang dimaksud dalam penelitian ini hal-hal yang mempengaruhi kinerja yaitu karakter biografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja), kemampuan (kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan spiritual), kepribadian, determinan kepribadian (keturunan, lingkungan dan situasi) dan pembelajaran (formal dan in-formal).

b. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

adalah perilaku pegawai pada Unit Pelaksana Teknik (UPT) Univ. PGRI Palembang secara sadar dalam menaati peraturan dan norma-norma organisasi dengan indikator yang dipakai adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (Waskat), sanksi hukuman dan ketegasan.

## E. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 172) suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang valid dan kurang reliabel karena itu perlu dilakukan uji kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013: 286), validitas instrumen adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat

ukur dapat melakukan fungsinya. kriteria validitas adalah perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha* (Sugiyono, 2013: 365). Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

## F. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan data

### 1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

- Data primer, yaitu berupa jawaban responden dari kuesioner yang disebarakan dalam hal ini jawaban pegawai pada Unit Pelaksana Teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang.
- Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari Unit Pelaksana Teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang berupa data lain yang relevan dengan analisis penelitian.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) cara: kuesioner (Angket), dokumentasi dan observasi.

## G. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan model analisis kuantitatif yang digunakan adalah regresi linear berganda

(Sugiyono, 2013: 293) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

**Keterangan :**

- Y : Kinerja pegawai
- X<sub>1</sub> : Perilaku
- X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi
- e : *error term*.

**2. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya dapat diketahui dengan melihat koefisien determinasi berganda (R). Bila R mendekati 1 berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Bila R mendekati 0 (nol) berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya semakin lemah.

**H. Uji Hipotesis**

**1. Uji Secara Bersama-Sama (Uji F)**

Menurut Sugiyono (2013:288), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat. Kriteria pengujian apabila  $F_{hitung} > F_{table}$  berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila  $F_{hitung} < F_{table}$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

**2. Uji Secara Parsial (Uji t)**

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian: apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. HASIL PENELITIAN**

**1. Deskripsi Jawaban Responden**

**a. Variabel Perilaku**

Distribusi jawaban responden terhadap variabel perilaku, ditunjukkan oleh tabel berikut ini:



**Tabel 1**  
**Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Perilaku (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pernyataan 1	0 (0 %)	2 (2,8 %)	6 (8,5 %)	42 (59,2 %)	21 (29,6 %)
2	Pernyataan 2	0 (0 %)	4 (5,4 %)	10 (14 %)	43 (60,6 %)	14 (19,7 %)
4	Pernyataan 4	1 (1,4 %)	5 (7,0 %)	12 (16,9 %)	39 (54,9 %)	14 (19,7 %)
5	Pernyataan 5	0 (0 %)	0 (0 %)	4 (5,6 %)	43 (60,6 %)	24 (33,8 %)
6	Pernyataan 6	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (2,8 %)	40 (56,3 %)	29 (40,8 %)
7	Pernyataan 7	0 (0 %)	1 (1,4 %)	5 (7,0 %)	39 (54,9 %)	26 (36,6 %)
8	Pernyataan 8	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (4,3 %)	31 (43,7 %)	37 (52,1 %)
9	Pernyataan 9	0 (0 %)	3 (4,2 %)	4 (5,6 %)	47 (66,2 %)	17 (23,9 %)
10	Pernyataan 10	0 (0 %)	0 (0 %)	7 (9,9 %)	54 (76,1)	10 (14,1 %)
11	Pernyataan 11	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (4,2 %)	31 (43,7 %)	37 (52,1 %)
12	Pernyataan 12	1 (1,4 %)	5 (7,0 %)	13 (18,3 %)	38 (53,5 %)	14 (19,7 %)

Sumber: Hasil Perhitungan Data Primer, 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel perilaku bervariasi dan mayoritas menyatakan setuju. Meskipun ada indikator menyatakan ketidaksetujuannya cukup tinggi terutama pada pernyataan nomor 4 dan nomor 12.

#### **b. Variabel Disiplin Kerja**

Distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pernyataan 1	1 (1,4 %)	1 (1,4 %)	6 (8,5 %)	47 (66,2 %)	16 (22,5 %)
2	Pernyataan 2	0 (0 %)	0 (0 %)	5 (7,0 %)	38 (53,5 %)	28 (39,4 %)
3	Pernyataan 3	0 (0 %)	2 (2,8%)	5 (7,0 %)	23 (32,4 %)	41 (57,7 %)
4	Pernyataan 4	0 (0 %)	0 (0 %)	4 (5,6 %)	29 (40,8 %)	38 (53,5 %)
5	Pernyataan 5	0 (0 %)	3 (4,3 %)	12 (16,9 %)	37 (52,1 %)	19 (26,8 %)
6	Pernyataan 6	0 (0 %)	1 (1,4 %)	5 (7,0 %)	44 (62,0 %)	21 (29,6 %)
7	Pernyataan 7	0 (0 %)	1 (1,4 %)	8 (11,3 %)	35 (49,3 %)	27 (38,0 %)
8	Pernyataan 8	0 (0 %)	0 (0 %)	5 (7,0 %)	29 (40,8 %)	37 (52,1 %)
9	Pernyataan 9	0 (0 %)	3 (4,2 %)	6 (8,5 %)	43 (60,6 %)	19 (26,8 %)
10	Pernyataan 10	0 (0 %)	0 (0 %)	12 (16,9 %)	26 (36,6 %)	33 (46,5 %)
11	Pernyataan 11	0 (0 %)	1 (1,4 %)	4 (5,6 %)	37 (43,7 %)	31 (43,7 %)
13	Pernyataan 13	0 (0 %)	3 (4,3 %)	6 (8,5 %)	28 (39,4 %)	34 (47,9 %)
14	Pernyataan 14	1 (1,4 %)	3 (4,3 %)	9 (12,7 %)	38 (53,5 %)	20 (28,2 %)

Sumber: Hasil Perhitungan Data Primer, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja bervariasi dan mayoritas menyatakan setuju.

### c. Variabel Kinerja Pegawai

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai, ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Distribusi Jawaban Responen Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pernyataan 1	0 (0 %)	1 (1,4 %)	4 (5,6 %)	43 (60,6 %)	23 (32,4 %)
2	Pernyataan 2	0 (0 %)	8 (11,3 %)	13 (18,3 %)	36 (50,7 %)	14 (19,7 %)
3	Pernyataan 3	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (2,8 %)	40 (52,1 %)	29 (40,8 %)
4	Pernyataan 4	0 (0 %)	1 (1,4 %)	4 (5,6 %)	38 (53,5 %)	28 (39,4 %)
5	Pernyataan 5	0 (0 %)	5 (7,0 %)	8 (11,3 %)	42 (59,2 %)	16 (22,5 %)
6	Pernyataan 6	0 (0 %)	8 (11,3 %)	11 (15,5 %)	42 (59,2 %)	10 (14,1 %)
8	Pernyataan 8	0 (0 %)	1 (1,4 %)	9 (12,7 %)	51 (71,8 %)	10 (14,1 %)
9	Pernyataan 9	0 (0 %)	0 (0 %)	6 (8,5 %)	54 (76,1 %)	11 (15,5 %)
10	Pernyataan 10	0 (0 %)	0 (0 %)	9 (12,7 %)	39 (54,9 %)	17 (23,9 %)
12	Pernyataan 12	0 (0 %)	1 (1,4 %)	0 (0 %)	26 (36,6 %)	44 (62,0 %)
13	Pernyataan 13	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (1,4 %)	22 (31,1 %)	48 (67,6 %)
14	Pernyataan 14	0 (0 %)	8 (11,3 %)	13 (18,3 %)	36 (50,7 %)	14 (19,7 %)
15	Pernyataan 15	0 (0 %)	1 (1,4 %)	1 (1,4 %)	41 (57,7 %)	28 (39,4 %)

Sumber: Hasil Perhitungan Data Primer, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai bervariasi dan mayoritas menyatakan setuju. Meskipun terdapat indikator yang ketidaksetujuannya cukup tinggi, yaitu pada pernyataan nomor 2, 6 dan 14.

## 2. Uji Analisis

### a. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas adalah membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti

data tersebut signifikan (valid). Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil pengolahan data dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	$r_{\text{tabel}}$ (n=71, $\alpha:0,05$ )	$r_{\text{hitung}}$	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Perilaku (X <sub>1</sub> )	1	0,234	0,408	0,639	Valid dan Reliabel
	2		0,490		Valid dan Reliabel
	4		0,284		Valid dan Reliabel
	5		0,301		Valid dan Reliabel
	6		0,268		Valid dan Reliabel
	7		0,319		Valid dan Reliabel
	8		0,291		Valid dan Reliabel
	9		0,292		Valid dan Reliabel
	10		0,277		Valid dan Reliabel
	11		0,291		Valid dan Reliabel
	12		0,297		Valid dan Reliabel
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )		1		0,234
2		0,532	Valid dan Reliabel		
3		0,587	Valid dan Reliabel		
4		0,606	Valid dan Reliabel		
5		0,337	Valid dan Reliabel		
6		0,475	Valid dan Reliabel		
7		0,524	Valid dan Reliabel		
8		0,530	Valid dan Reliabel		
9		0,528	Valid dan Reliabel		
10		0,564	Valid dan Reliabel		
11		0,600	Valid dan Reliabel		
13		0,456	Valid dan Reliabel		
14		0,322	Valid dan Reliabel		
Kinerja (Y)		1	0,234	0,366	
	2	0,322		Valid dan Reliabel	
	3	0,439		Valid dan Reliabel	
	4	0,354		Valid dan Reliabel	
	5	0,322		Valid dan Reliabel	
	6	0,322		Valid dan Reliabel	
	8	0,545		Valid dan Reliabel	
	9	0,515		Valid dan Reliabel	
	10	0,487		Valid dan Reliabel	
	12	0,379		Valid dan Reliabel	
	13	0,417		Valid dan Reliabel	
	14	0,300		Valid dan Reliabel	
	15	0,646		Valid dan Reliabel	

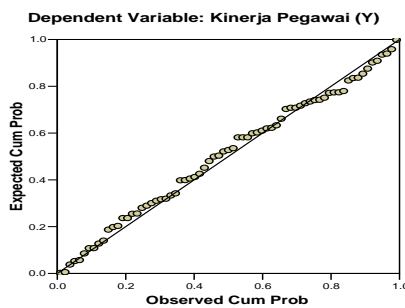
Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2015

**b. Uji Normalitas Data**

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Alat bantu analisis ini adalah pengujian statistik non parametrik: Uji *One Sample Kolmogrov Smirnov*. Pengujian ini secara praktis dilakukan lewat pembuatan grafik Normal Probability Plot, hal ini dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

**Gambar 2.**  
**Normal P-P Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



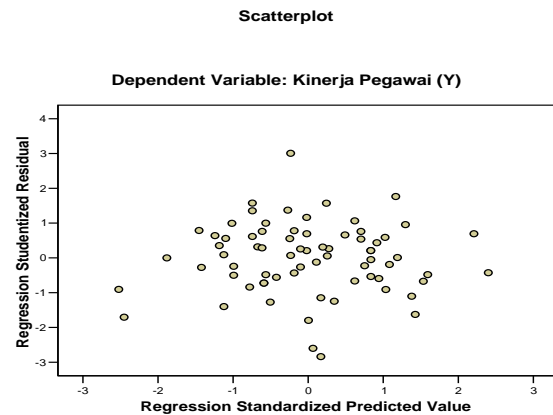
Dari gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja pegawai berdasar masukan variabel independennya dan memenuhi asumsi normalitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-

titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 3.**  
**Uji Heteroskedastisitas**



**d. Uji Multikolinieritas**

Menurut Siswoyo (2008: 33), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dalam uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Siswoyo (2008: 34), bahwa jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai masalah multikolinieritas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perilaku (X1)	,908	1,101
	Disiplin Kerja (X2)	,908	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2015

Nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) berkisar yaitu 0,908 – 1,101 untuk kedua variabel bebas tersebut.

Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas terhindar dari persoalan multikolinieritas karena hasil perhitungan VIF lebih kecil dari 5.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel perilaku dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub> α = 0,05	Sig.	keterangan
Kinerja Pegawai	Perilaku (X <sub>1</sub> )	,360	3,316	1,996	,001	t <sub>h</sub> > t <sub>t</sub> = signifikan
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	,181	2,080	1,996	,041	t <sub>h</sub> > t <sub>t</sub> = signifikan
Constanta = 1,962 R Squared = 0,240 Multiple R = 0,490 F <sub>tabel</sub> = 3,132 F <sub>hitung</sub> = 10,740						

Dari hasil perhitungan regresi berganda di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,962 + 0,360X_1 + 0,181X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai 0,360 merupakan koefisien regresi untuk variabel perilaku (X<sub>1</sub>), artinya jika perilaku meningkat sebesar satu satuan sedangkan yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,360 satu satuan. Apabila variabel perilaku (X<sub>1</sub>) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja pegawai terhadap pengawasan yaitu sebesar 0,360 satu satuan.

2) Nilai 0,181 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>), artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan sedangkan yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,181 satu satuan. Apabila variabel budaya kerja (X<sub>2</sub>) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja pegawai terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 0,181 satu satuan.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa variabel perilaku dan variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang cukup signifikan positif.

#### **4. Pengujian Hipotesis**

##### **a. Uji Secara Bersama-sama (Uji F)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,740 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $n=71$  pada taraf signifikan sebesar 0,05 sebesar 3,132 yang berarti bahwa  $F_{hitung}: 10,740 > F_{tabel}: 3,132$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel perilaku ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Diketahui nilai koefisien korelasi ( $r$ ) secara keseluruhan sebesar 0,490 yang berarti besarnya pengaruh variabel bebas perilaku ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,490 atau 49%. Sedangkan diketahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara keseluruhan sebesar 0,240 artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel perilaku dan disiplin kerja secara bersama-sama sebesar 0,240 atau 24%, sedangkan sisanya sebesar 0,760 atau 76% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

##### **b. Uji Secara Parsial (Uji t)**

Berdasarkan hasil Uji t yang ditampilkan pada tabel 6 dapat dijelaskan bahwa:

1) Variabel perilaku ( $X_1$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,316 sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $n=71$  pada taraf signifikan sebesar 0,05 sebesar 1,996 yang berarti bahwa  $t_{hitung}: 3,316 > t_{tabel}: 1,996$ . Kemudian p-Value (Sig) sebesar 0,001 < dari 0,05. Hal membuktikan bahwa pada taraf kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan variabel perilaku ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada

pengaruh yang signifikan antara perilaku secara parsial terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang dapat diterima. Bukti nyata bahwa jika perilaku yang ditunjukkan oleh setiap pegawai baik maka akan mempengaruhi kinerja yang baik pula. Karakter apapun yang melekat pada diri setiap pegawai akan memberikan dampak terhadap kualitas pekerjaannya karena itu perlu campur tangan setiap pimpinan yang akan berpengaruh terhadap pembentukan perilaku pegawai.

2) Nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,080 sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $n=71$  pada taraf signifikan sebesar 0,05 sebesar 1,996 yang berarti bahwa  $t_{hitung}: 2,080 > t_{tabel}: 1,996$  dan p-Value (Sig) sebesar 0,041 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa pada taraf kepercayaan sebesar 95% variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh cukup signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang dapat diterima. Bukti nyata yang dapat ditunjukkan dari penerapan disiplin kerja terletak pada ketaatan pegawai atas peraturan dan norma yang berlaku pada Universitas PGRI Palembang. Setiap pegawai seharusnya menganggap peraturan dan norma tersebut sebagai suatu bagian penting dalam pekerjaan dan menjadi tugas pimpinan untuk menyadarkan bawahan tentang pentingnya disiplin kerja. Pimpinan

harus bisa menjadi teladan bagi setiap pegawai, selain itu diperlukan ketegasan dari pimpinan dalam penerapan sanksi dengan perlakuan yang adil.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang yaitu:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara perilaku dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada unit Rektorat Universitas PGRI Palembang.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara perilaku dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada unit Rektorat Universitas PGRI Palembang.

### B. SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini ada beberapa saran yang dapat disampaikan:

1. Semua komponen yang ada dalam unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang dapat bekerja sama untuk saling mendukung tercapainya tujuan organisasi. Baik pimpinan maupun bawahan mampu menunjukkan perilaku yang saling bekerja sama dan disiplin kerja yang tinggi agar hasil yang diperoleh sesuai yang diharapkan.
2. Universitas PGRI Palembang perlu membentuk *image* bahwa disiplin bukanlah suatu beban. Perilaku

yang baik dan dilakukan secara konsisten akan membentuk disiplin kerja yang baik pula. Setiap pegawai seharusnya menganggap pekerjaan bukan beban atau keterpaksaan. Selain itu pimpinan harus mampu menjadi tempat yang arif bagi pegawai sehingga dapat menumbuhkan sikap dan perilaku yang positif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Renika Cipta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Sinambela, Lihan Poltak. 2012, *Kinerja Karyawan dan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswoyo. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Bisnis (MBP)*. Bandung:Penerbit CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta:Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke*



- Praktik.* Jakarta: Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.