

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS PROF. DR. HAZAIRIN, SH BENGKULU**

**OLEH :**  
**Markoni<sup>1</sup>**  
**Fauzan<sup>2</sup>**

**ABSTRAKSI**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu. Penelitian ini menggunakan data Primer dengan Sampel sebanyak 40 Orang Responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik Systematic random sampling. Analisis dilakukan dengan metode Regresi dan Korelasi Berganda. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t dan Uji F, dengan  $\alpha = 0,05$

Berdasarkan Persamaan Regresi  $Y = -1,872 + 0,463 X_1 + 0,484 X_2 + 0,221 X_3$ , beserta Koefisien korelasi parsial Disiplin Kerja ( $r_{1,y} = 0,542$ ), Motivasi Kerja ( $r_{2,y} = 0,670$ ) dan Etos Kerja ( $r_{3,y} = 0,275$ ) serta Korelasi Simultan ( $R = 0,927$ ) baik secara parsial maupun secara simultan, berpengaruh secara significant terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu. Oleh karena itu sebaiknya pimpinan Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu selalu memberikan perhatian dan pembinaan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu.

*Keyword:* Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

---

<sup>1</sup> Dosen Tetap Prodi Ilmu Manajemen FE Unihaz Bengkulu

<sup>2</sup> Dosen Tetap Prodi Ilmu Manajemen FE Unihaz Bengkulu

## A. Pendahuluan

### 1. Latar Belakang Penelitian

Sebagai sebuah Perguruan Tinggi Swasta Yang tertua di Provinsi Bengkulu, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu sudah cukup dikenal di Provinsi Bengkulu dan sudah menghasilkan Ribuan Lulusan baik Strata -1 maupun Strata - 2. Namun demikian Fasilitas yang megah, Usia dan nama besar Sebuah Perguruan Tinggi Swasta tidaklah cukup untuk bisa bertahan dan bersaing dengan Perguruan Tinggi Swasta lain yang ada di Provinsi Bengkulu, sehingga tetap menjadi perguruan tinggi swasta pilihan pertama bagi calon mahasiswa di Provinsi ini.

Pelayanan kepada mahasiswa, dapat menjadi faktor yang akan menentukan masa depan Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu selanjutnya. Salah satu bentuk pelayanan yang sering dikeluhkan oleh mahasiswa adalah pelayanan administrasi baik administrasi akademik maupun administrasi keuangan.

Pelayanan kepada mahasiswa adalah input dari kegiatan administrasi akademik dan Keuangan yang merupakan tugas pokok dari Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu. Bila Mahasiswa Merasa Puas atas pelayanan administrasi yang mereka terima berarti Kinerja Pegawai Administrasi juga tinggi atau baik, sebaliknya apabila Mahasiswa Merasa tidak Puas atas pelayanan administrasi yang mereka alami berarti Kinerja Pegawai Administrasi juga rendah atau buruk.

Kinerja Pegawai merupakan faktor yang harus mendapat perhatian utama dari setiap Pimpinan Organisasi termasuk Pimpinan Perguruan Tinggi Swasta, karena Kinerja pegawai tersebut akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja Pegawai antara lain dipengaruhi oleh faktor Disiplin, Motivasi dan Etos Kerja.

Disiplin Kerja akan berpengaruh terhadap Prilaku pegawai. Pegawai yang mempunyai Disiplin yang tinggi akan mematuhi semua peraturan dan akan melaksanakan Tugas-tugasnya dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan target atau beban tugas yang di embannya, sehingga semua tugas dapat dilaksanakannya dengan baik dan tepat pada waktunya, atau dengan kata lain pegawai yang disiplin maka kinerja pegawai tersebut juga tinggi.

Motivasi Kerja merupakan faktor yang

juga menentukan kinerja pegawai, karena motivasi akan membuat seorang pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, berdedikasi dan bertanggungjawab. Pegawai tersebut bekerja bukan karena terpaksa atau takut kepada pimpinan tetapi bekerja dengan sepenuh hati dan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja akan membuat pegawaitersebut merasa puas atas hasil pekerjaan yang dilaksanakannya.

Etos Kerja akan mempengaruhi Kinerja pegawai. Pegawai yang etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga Kinerja pegawai tersebut juga tinggi.

### 2. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu ? ”

### 3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu.

## B. Tinjauan Pustaka

### 1. Disiplin

Disiplin meliputi tiga aspek berikut (<http://najasmileforyou.blogspot.com/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disiplin.html>):

- Sikap mental (mental attitude), yang merupakan sikap taat dan tertib;
- Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku , norma, kriteria, dan standar, dan ketiganya merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses);
- Sikap kelakuan untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Disiplin Kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Muchdarsyah Sinungan; 2000; 146)

### 2. Motivasi

Menurut As'ad (2002; 45) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Martoyo

(2000), motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Motivasi akan mendorong orang untuk melaksanakan upaya substansial, guna mencapai tujuan organisasi dimana ia bekerja.

### 3. Etos Kerja

Menurut Sinamo (2003; 2). Etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diimplementasikan melalui perilaku kerja yang baik dan benar (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>)

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal seperti:

- Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- Menghargai waktu guna efisiensi dan efektivitas bekerja.
- Tanggung jawab, pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- Hemat dan sederhana, pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- Persaingan sehat, tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri..

### 4. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2002:67), adalah "Hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya."

Menurut Hasibuan (2005) Kinerja adalah suatu capaian seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada keahlian, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasny

### C. Metode Penelitian

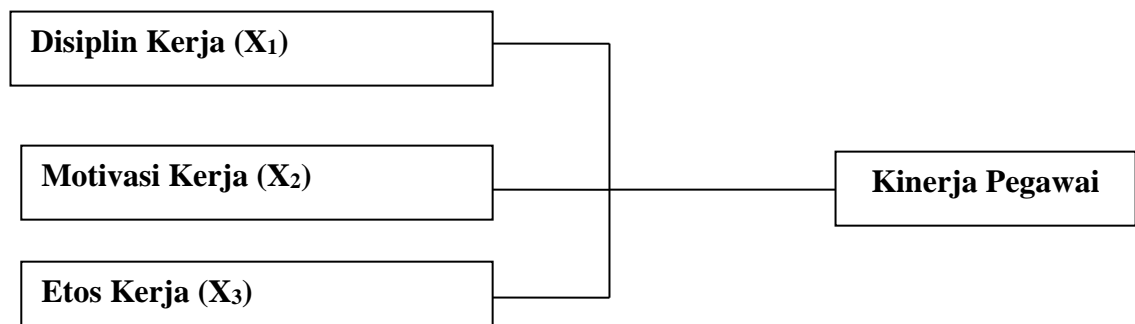
Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu. Sampel di ambil dengan Teknik Systematic Random Sampling. Data dikumpulkan melalui Penyebaran kuisisioner kepada Responden.

Hipotesis dalam Penelitian ini bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu.

### D. Metode Analisis

Alat analisis yang digunakan adalah metode Regresi dan Korelasi, baik secara parsial, maupun secara simultan, serta Uji Hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F dengan Tingkat keyakinan 95 % atau  $\alpha = 0,05$ .

Kerangka analisis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



### E. Hasil Penelitian dan Analisis

Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu, dilakukan dengan menganalisis

Hasil Print-out SPSS Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95 % Confidence Interval for B
	B	Std Error	Beta			Lower Bound
1(Constant)	-1,872	1,743		-1,074	.290	-5,981
Disiplin Kerja	.463	.120	.398	3,873	.000	.002
Motivasi Kerja	.484	.089	.458	5,421	.000	.021
Etos Kerja	.221	.129	.196	1,716	.095	.073

<sup>a</sup> Dependen Variabel: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 1 di atas diperoleh  $Y = -1,872 + 0,463 X_1 + 0,484 X_2 + 0,221 X_3$ .

$b_1 = 0,463$  menunjukkan bahwa setiap perubahan satuan Disiplin Kerja akan mempengaruhi perubahan Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu sebesar Koefisien Regresi tersebut.

$b_2 = 0,484$  mengindikasikan bahwa setiap satuan perubahan Motivasi Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu sebesar 0,484 kali perubahan

Motivasi Kerja.

$b_3 = 0,221$  menunjukkan bahwa setiap perubahan Etos Kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi perubahan Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu sebesar Koefisien Regresi tersebut.

Hubungan dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu, dapat diketahui dengan mengkaji Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	95% Confidence Interval for B	Correlations			Collinearity Statistics	
	Upper Bound	Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	1,663					
Disiplin Kerja	.706	.815	.542	.242	.368	2,714
Motivasi Kerja	.666	.817	.670	.338	.545	1,835
Etos Kerja	.481	.819	.275	.107	.300	3,333

<sup>a</sup> Dependen Variabel: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 2 tersebut di atas, diperoleh Koefisien korelasi secara parsial dari Disiplin Kerja ( $r_{1,y} = 0,542$ ), Motivasi Kerja ( $r_{2,y} = 0,670$ ) dan Etos Kerja ( $r_{3,y} = 0,275$ ) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja, secara parsial berpengaruh secara searah terhadap Kinerja Pegawai.

Sedangkan Hubungan secara Simultan antar Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof.

Dr. Hazairin, SH Bengkulu, dapat dilihat dari Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std.error of The estimate	Change statistics			
					R Square Change	F Change	Df1	Df2
1	.927 <sup>a</sup>	.860	.848	.73979	.860	73.512	3	36

Koefisien Korelasi berganda ( $R = 0,927$ ), dan  $F$  hitung sebesar 73,512 menunjukkan bahwa secara Simultan terdapat Hubungan yang signifikan antar Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu, dengan kontribusi variasi perubahan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu sebesar 86 %.

#### F. Penutup

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Masing-masing variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja baik secara Parsial maupun secara Simultan berpengaruh Secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu.
2. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu, Pimpinan Universitas sebaiknya selalu memberikan perhatian dan pembinaan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

#### Daftar Pustaka

- As'ad, Moh, 1988. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis Robert L & Jackson John H., 2002. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

#### Sumber Lain:

- Cokroaminoto.2007. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja, (online) (<http://www.cokroaminoto.wordpress.com>).
- <http://jurnalsdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>
- <http://najasmileforyou.blogspot.com/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disilpin.html>
- [https://www.facebook.com/permalink.php?id=391773610955178&story\\_fbid=411832365615969](https://www.facebook.com/permalink.php?id=391773610955178&story_fbid=411832365615969)