

---

## ANALISIS KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

### *ANALYSIS OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MUHAMMADIYAH UNIVERSITY, JEMBER*

M. Amir Mahmud<sup>1</sup>, Budi Santoso<sup>2</sup>, Yusron Rozzaid<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No. 49 Kec. Sumbersari, Kab. Jember, Jawa Timur

Telp. (0331) 336728 / fax. (0331) 337957

Program Studi FEB Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail : \*<sup>1</sup>[Muhammadamirmahmud072@gmail.com](mailto:Muhammadamirmahmud072@gmail.com), <sup>2</sup>[Budisantoso@unmuhjember.ac.id](mailto:Budisantoso@unmuhjember.ac.id)

<sup>3</sup>[Yusron.rozzaid@unmuhjember.ac.id](mailto:Yusron.rozzaid@unmuhjember.ac.id)

#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuisioner terhadap 146 responden uji validitas digunakan dalam penelitian ini sebagai alat analisis dengan teknik perposive sampling. Uji reliabilitas merupakan suatu metode untuk menentukan reliabilitas suatu sistem analisis regresi linier berganda, serta uji asumsi klasik (uji normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Uji T). Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar baik secara simultan maupun parsial, dan (H2) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X1) disiplin dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember..

**Kata Kunci :** Kedisiplinan, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan

#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee performance at the University of Muhammadiyah Jember. The type of research used in this study is quantitative and data collection techniques using observation and questionnaires to 146 respondents with perposive sampling technique. The analytical tool used in this study is the Validity Test. Reliability Test. Multiple linear regression analysis, Classical Assumption Test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and T test. The results of testing the first hypothesis (H1) show that there is a significant effect both simultaneously and partially and (H2) indicates that the dependent variable (performance) influenced by the independent variable work motivation (X2). Thus, it can be concluded that the independent variable (X1) Discipline and work motivation (X2) simultaneously affect the dependent variable (Y) the performance of employees at Muhammadiyah University of Jember.

**Keywords:** *Discipline, work motivation and performance*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong utama dari proses kegiatan Sebuah organisasi. Demikian pula dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, kemajuan perusahaan tergantung pada keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan perusahaan menjadi fokus penting bagi keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan berusaha agar karyawannya bekerja dengan sebaik-baiknya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan ada salah satu faktor yang bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi berasal dari kata motif, yang mengacu pada keinginan kodrat manusia untuk bertindak dan bertindak. Motivasi menurut Hasibuan (2007, hlm. 92), adalah proses mendorong semangat bawahan agar mau bekerja keras dan menyumbangkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu perguruan tinggi di Jember. Lembaga pendidikan ini merupakan lembaga pendidikan amal Muhammadiyah, didirikan pada tanggal 11 Maret 1981 bertempat di Jl. Karimata No. 49, Kecamatan Sumpalsari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Didirikan berdasarkan Peraturan Perguruan Tinggi Muhammadiyah Nomor: 047/III-JTM.81/81 yang diundangkan pada tanggal 1 September 1981, dan disahkan oleh pemerintah sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik dari Indonesia. Sejauh ini Universitas Muhammadiyah akhirnya terus berkembang, kini Universitas Muhammadiyah Jember telah terakreditasi oleh Lembaga B dan memiliki 10 perguruan tinggi dan 26 program studi, yang telah diakreditasi oleh Badan Pendidikan Tinggi Nasional (BAN-PT) bersertifikat A dan B).

### Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember 2020

Kinerja Karyawan	Jumlah Pegawai Tetap	Pegawai Tetap yang Menjalankan Tugas	%	Jumlah Pegawai Tidak Tetap	Pegawai Tidak Tetap yang Menjalankan Tugas	Presentase %
Kuantitas Kerja	131	104	80%	99	90	90%
Kualitas Kerja	131	104	80%	99	90	90%
Kedisiplinan	131	102	78%	99	82	82%
Ketepatan Waktu	131	100	75%	99	80	80%
Sikap Kooperatif	131	120	90%	99	70	70%

Sumber : Data diolah april 2021

Berdasarkan tabel diatas telah diketahui bahwa tidak semua pegawai dalam Universitas Muhammadiyah Jember menjalankan kinerjanya dengan baik. Dilihat dari data diatas terdapat beberapa pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang menerapkan dan juga belum menerapkan kinerja dengan baik. Dalam hal ini peneliti melihat kedisiplinan dalam bekerja bagi seorang karyawan masih terdapat beberapa yang belum menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin dilakukan oleh 102 orang dari 131 pegawai tetap, atau sekitar 78 persen dari total jumlah

---

pegawai tetap. Disiplin dilakukan oleh 82 pekerja dari total 99 pekerja tidak tetap, atau sekitar 82 persen dari total.

### **Hipotesis**

Karena hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap pernyataan pertanyaan penelitian, pernyataan pertanyaan penelitian sering ditulis sebagai kalimat pertanyaan. Ini hanya sementara karena tanggapan hanya didasarkan pada keyakinan yang tepat daripada data empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Asumsi yang digunakan dalam contoh ini adalah:

- H1 : Kedisiplinan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
- H3 : Kedisiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Universitas Muhammadiyah Jember

### **METODE PENELITIAN**

#### **Identifikasi Variabel**

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan masalah dan hipotesis serta model analisis yang diajukan, yaitu Variabel Independen (X) variabel independen atau faktor yang tidak bergantung pada variabel lain. Variabel Disiplin (X1) Variabel (X2), Motivasi Kerja, dan Kinerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini (Y)

1. Pekerjaan berkualitas tinggi. Kualitas Kerja adalah standar yang harus dipenuhi oleh seseorang, kelompok, atau lembaga organisasi dalam hal kualitas sumber daya manusia, metode kerja, prosedur, dan hasil.
  2. Kuantitas kerja. Kuantitas produksi akan menentukan kemampuan perusahaan guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan.
  3. Jam kerja Pada semua tingkatan manajemen, kemampuan perusahaan menentukan waktu kerja yang paling efisien dan efektif.
  4. Kolaborasi Kerjasama adalah komitmen jangka panjang yang dibuat oleh seluruh komponen perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas komersial. Kerjasama yang baik akan menanamkan kepercayaan pada berbagai pemangku kepentingan, baik yang bekerja secara langsung maupun tidak langsung dengan organisasi.
-

## Jenis Data

### 1. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (responden) tentang variabel penelitian yang ada (2006: 60). Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner atau wawancara dengan personel Universitas Muhammadiyah Jember.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang ada seperti literatur, penelitian sebelumnya, internet, dan sumber lain yang membantu penelitian ini.

## Populasi dan Sampel

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang dengan atribut dan karakteristik tertentu yang peneliti pilih untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Sugiyono, Sugiyono, Sugiyono, S (2013: 115). Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh 230 pegawai Universitas Muhammadiyah Jember, dengan rincian 131 pegawai tetap dan 99 pegawai tidak tetap.

Sampel adalah subset dari sekumpulan komponen yang dipilih untuk penelitian (Jonathan Sarwono, 2006:111). Penelitian ini menggunakan strategi non-probability sampling, artinya metode pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Elemen demografis yang dipilih mungkin muncul secara kebetulan atau sebagai akibat dari faktor-faktor lain yang sebelumnya telah diantisipasi oleh peneliti. Calon sampel yang akan digunakan peneliti menggunakan metode purposive sampling atau pertimbangan sampel, yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk menemukan sampel karakteristik yang diinginkan, yaitu pegawai tetap dan tidak tetap (berdasarkan status pegawai) dan berdasarkan pada jenis kelamin. Berikut rumus untuk menghitung ukuran sampel:

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

di mana

n : adalah jumlah sampel

N : adalah singkatan dari populasi.

e : singkatan dari "perkiraan tingkat kesalahan."

$$: n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{230}{1 + 230 (0,05)^2} = 146,03 \text{ (146 pegawai)}$$

## Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah subset dari sekumpulan komponen yang dipilih untuk penelitian (Jonathan Sarwono, 2006:111). Penelitian ini menggunakan strategi non-probability sampling, artinya metode pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Elemen demografis yang dipilih mungkin muncul secara kebetulan atau sebagai akibat dari faktor-faktor lain yang sebelumnya telah diantisipasi oleh peneliti. Dan menggunakan metode purposive sampling atau sampel pertimbangan yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu untuk mencari sampel tertentu, calon sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (berdasarkan status pegawai) dan berdasarkan jenis kelamin.

### Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

Berikut ini adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Wawancara  
Wawancara adalah cara pengumpulan data yang melibatkan melakukan wawancara langsung dengan orang-orang yang dinilai perlu dan relevan dengan topik penelitian.
2. Kuisioner  
Kuisioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut.
3. Studi Pustaka  
Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian ini

### Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif

Sangat penting untuk menguji alat ukur studi sebelum melakukan pengujian statistik lebih lanjut. Uji validitas dan reliabilitas kuisioner pada awalnya dilakukan di Universitas Muhammadiyah Jember yang meliputi penelitian disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas

Variabel	R tabel 5% (146)	R Hitung	Signifikasi	Keterangan
<i>Kedisiplinan (X1)</i>				
X1.1	0,161	0,685	0,000	Valid
X1.2	0,161	0,689	0,000	Valid
X1.3	0,161	0,795	0,000	Valid
X1.4	0,161	0,530	0,000	Valid
<i>Motivasi Kerja (X2)</i>	0,161			
X2.1	0,161	0,612	0,000	Valid
X2.2	0,161	0,646	0,000	Valid
X2.3	0,161	0,798	0,000	Valid
X2.4	0,161	0,443	0,000	Valid
<i>Kinerja (Y)</i>	0,161			
Y1.1	0,161	0,623	0,000	Valid
Y1.2	0,161	0,847	0,000	Valid
Y1.3	0,161	0,256	0,002	Valid
Y1.4	0,161	0,623	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, April 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel adalah asli, dan instrumen dalam penelitian ini dianggap valid karena r taksiran lebih besar dari r tabel, yaitu 0,161, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

## Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reabilitas	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,60	0,767	Reabilitas diterima
Motivasi kerja (X2)	0,60	0,736	Reabilitas diterima
Kinerja (Y)	0,60	0,704	Reabilitas diterima

Sumber: Data Primer diolah, April 2021.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel dari uji reliabilitas memiliki nilai total lebih besar dari 0,60, menunjukkan reliabel atau konsisten. Menurut Wiranata (2014), jika skor Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, kuesioner atau kuesioner dianggap reliabel atau konsisten.

## Uji Multikolonieritas

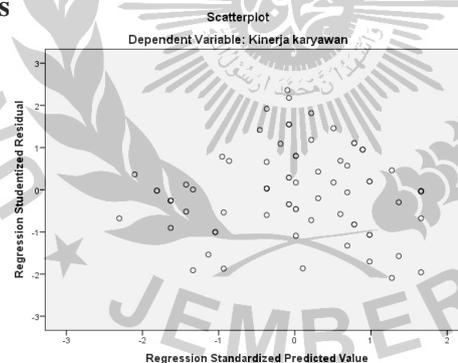
### Hasil Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kedisiplinan	0,894	1,118	Tidak Ada Multikolonieritas
Motivasi Kerja	<b>0,894</b>	1,118	Tidak Ada Multikolonieritas

Sumber: Data primer Diolah yang diolah, April 2021.

Semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, seperti terlihat pada tabel di atas. Sedangkan menurut Ghozali (2018), nilai toleransi yang kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas. lebih dari 0,1 Kesimpulannya adalah tidak ada multikolonieritas.

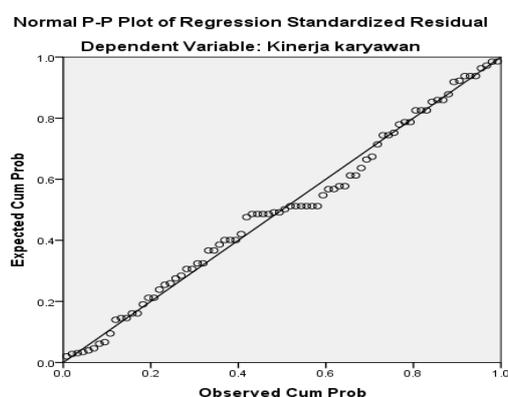
## Uji Heteroskedastisitas



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Titik-titik di atas dan diambil oleh angka 0 pada sumbu Y secara acak, seperti yang ditunjukkan pada diagram. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini sejalan dengan penegasan Ghozali (2018) bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

## Uji Normalitas



### Gambar Hasil Uji Normalitas

Variabel dependen Residual Terstandarisasi Y dapat disimpulkan dari diagram. Garis menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur dalam grafik. Dan pada table menunjukkan nilai signifikansinya 0,141 maka data keseluruhan dikatakan normal karena nilai signifikan one sample kolmogorov smirnov menunjukkan lebih besar dari pada 0,05.

### Uji Regresi Linier Berganda

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardize		Standardize	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		d Coefficients	Std. Error	d Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.615	.632		.973	.332		
	Kedisiplinan	.482	.030	.609	16.037	.000	.894	1.118
	Motivasi	.495	.038	.497	13.090	.000	.894	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, April 2021.

Ini menghasilkan persamaan regresi berikut berdasarkan tabel di atas:

$$Y = 0,615 + 0,482X_1 + 0,495X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a = Kostanta sebesar 0,615 menyatakan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,615 terhadap kinerja karyawan di Universitas Mauhammadiyah Jember.
2. Variabel disiplin (X1) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,482 terhadap kebahagiaan pelanggan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap tambahan variabel Disiplin sebesar 1, Disiplin akan naik sebesar 0,388. Ini menunjukkan bagaimana disiplin yang tepat dapat membantu karyawan bekerja lebih baik.
3. Dengan nilai 0,495, variabel motivasi kerja (X2) memiliki koefisien positif terhadap kepuasan pelanggan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan akan meningkat sebesar 0,495 untuk setiap variabel ekstra disiplin sebesar 1. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi positif meningkatkan kinerja.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

#### Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Signifikasi
Kedisiplinan (X1)	16,037	0,000
Motivasi kerja (X2)	13,090	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, April 2021

Hasil uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan tabel di atas:

1. Variabel disiplin (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 16,037. Ho ditolak sedangkan H1 disetujui jika signifikansinya 0,0000.05. Kesimpulannya variabel disiplin (X1) berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel insentif kerja (X2), dengan t hitung 13,090 dan tingkat signifikansi 0,000. Ho ditolak sedangkan H1 disetujui jika signifikansinya 0,0000.05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan (Y)

### Koefisien Determinasi Berganda R<sup>2</sup>

#### Hasil Koefisien Determinasi Berganda R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.813	.64734	2.146

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, April 2021

Berdasarkan hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel 4.25, koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,815 menunjukkan bahwa variabel disiplin, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 81,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 19,5 persen disebabkan oleh faktor lain. faktor yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis 1

**H1 : Apakah Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah jember**

Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel disiplin sebesar 16,037 memiliki nilai signifikansi 0,000 0,05 (= 5%), yang menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 disetujui. Akibatnya, variabel disiplin dapat dikatakan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, dilakukan oleh widyaningtyas (2019), pranta (2014), yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel terikat (kinerja) terbukti sangat dipengaruhi oleh variabel bebas baik secara simultan maupun parsial (disiplin). Artinya semakin tinggi kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember maka penerapan disiplin semakin baik.

#### Pengujian Hipotesis 2

**H2 : Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember**

Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel motivasi kerja sebesar 13,090 memiliki nilai signifikansi 0,002 0,05 (= 5%), yang menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima.

Akibatnya, variabel motivasi kerja dapat dipandang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, Hasibuan (2019) dalam penelitiannya mencatat bahwa variabel dependen (kinerja) terbukti sangat dipengaruhi baik secara simultan maupun parsial oleh variabel independen, yang dilakukan oleh Hartiningsih (2017). (motivasi kerja). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pelayanan yang diberikan oleh staf Universitas Muhammadiyah Jember semakin meningkat.

**Pengujian Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Hasil Uji t (Nilai t)</b>
H1 : Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima (8,628).
H2 : Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima (3,082).

Sumber: Data Primer yang diolah, april

**Pembahasan**

Penelitian dan analisis yang dilakukan dengan mengevaluasi dua hipotesis membuahkan hasil yang positif. Temuan pengujian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis benar, yang menyiratkan bahwa semua variabel independen, seperti disiplin dan motivasi kerja, memiliki dampak yang menguntungkan pada variabel dependen, kinerja karyawan..

**Analisis Kedisiplinan Terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis pertama yang telah dipaparkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika kedisiplinan yang diterapkan oleh semua karyawan di universitas muhammadiyah jember ini ditingkatkan lebih baik lagi, maka semakin tinggi tingkat minat akan kinerja karyawan itu sendiri yang akan dirasakan sendiri oleh mahasiswa. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel disiplin sebesar 16,037 memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 (= 5%), yang menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 disetujui. Akibatnya, variabel disiplin dapat dikatakan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh widyaningtyas (2019), prant (2019), dan lain-lain, Ia mengklaim dalam penelitiannya bahwa variabel bebas (kinerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja) baik secara simultan maupun parsial (disiplin). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember maka semakin baik penerapan disiplin di Universitas Muhammadiyah Jember.

**Analisis Kedisiplinan dan Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian dan analisis berdasarkan pengujian dua hipotesis adalah positif. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis benar, menyiratkan bahwa semua variabel bebas benar yaitu disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dampak disiplin terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama yang telah dijelaskan adalah bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, artinya jika disiplin yang diterapkan Universitas Muhammad Dia meningkat maka semakin tinggi disiplin karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja Universitas Muhammad. Sehingga dapat menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

**KESIMPULAN**

Para peneliti dapat menarik kesimpulan berikut berdasarkan data yang dikumpulkan dan diolah dalam penelitian ini:

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil temuan ini berarti semakin baik kinerja sebuah karyawan maka akan meningkatkan kualitas Pelayanan di Universitas Muhammadiyah Jember .
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil temuan ini berarti semakin sering pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan .

**Saran**

1. Pelayanan di Universitas Muhammadiyah Jember disarankan lebih mengoptimalkan pelayanan yang ada sekarang agar bisa memuaskan kerja dimata pimpinan serta mahasiswa.
2. Universitas Muhammadiyah Jember disarankan tetap mempertahankan perhatian dan kepedulian kepada seluruh mahasiswa dan dosen agar pelayanan tetap akan baik.
3. Universitas Muhammadiyah Jember disarankan tetap mempertahankan kedisiplinan kerja serta kinerja seluruh karyawan.



### DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA*. 1(3).
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Efendy, Hartiningsih, M. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Imam Ghozali, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan. Semarang: enerbit Universitas Diponegoro.
- Issalillah, fayola. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.2100>
- Kerja, D., Kompensasi, D. A. N., Terhadap, P., & Karyawan, P. (2013). *Jurnal EMBA*. 1(3), 55–62.
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (n.d.). ( *Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang* ). 3(7), 1268–1272
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Lusri, L., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., & Kerja, K. M. (2017). *MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT BORWITA CITRA PRIMA SURABAYA*. 5(1).
- M. R. R., Herlambang, T., & Rozaid, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 32–46. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1765>
- Nanda, A. S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Café*.
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).