

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT POLITEKNIK LP3I JAKARTA

Oleh : Nova Nila Krisna Nasution*

ABSTRACT

Currently there is no doubt that globalization has demanded a lot of change, improvement and increased in various fields. If connected to the human resources needs to be an increase in the quality of labour and the ability to be able to independently and compete. The aim in this research are: 1) To determine the effect of motivation on employee job performance Directorate Polytechnic LP3I Jakarta. 2) To determine the effect on the performance of employees disciplined In Directorate Polytechnic LP3I Jakarta. 3) To determine the effect of motivation and discipline together on the performance of employees In Directorate Polytechnic LP3I Jakarta. Type of research is a descriptive study using a survey method. The sampling technique used is by using simple random sampling. By using simple random sampling, the samples taken were employees Directorate Polytechnic LP3I Jakarta some 45 people. Proven obtained from the ANOVA test results obtained value of F or F count of 39 442 which is greater than the value of F table for N = 45 at 2.81 or $39\ 442 > 2.81$ with a significant level of 0.000 for $0.000 < 0.05$, it can be said Motivation (X1) and Discipline (X2) jointly influence on Employee Job Performance (Y). While the value of R Square of 0.653 means that Motivation and Discipline has the effect of 65.3% against the Employee Job Performance while the remaining 34.7% influenced by other factors not examined by the authors in this study.

Keywords : motivation, discipline and work performance of employees.

PENDAHULUAN

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah motivasi kerja para karyawan yaitu kesediaan karyawan untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk institusi.

Politeknik LP3I Jakarta Pendidikan Tinggi Vokasi, motivasi kerja karyawan akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi institusi. Motivasi kerja karyawan ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan prestasi kerjanya akan meningkat dan tujuan institusi dapat tercapai dengan baik.

Setiap karyawan Politeknik LP3I Jakarta harus memiliki motivasi kerja yang kuat, karena adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri

manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan.

Peranan Pimpinan di Politeknik LP3I Jakarta salah satunya adalah memberikan motivasi kepada seluruh karyawan setiap hari jum'at pagi agar karyawan dapat sama-sama mencapai tujuan Lembaga. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan, dan karyawan akan terus berusaha bekerja dengan baik.

Pada Politeknik LP3I Jakarta tentunya tidak semua karyawan memiliki rasa kepuasan kerja, sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sabagai hal yang membosankan, sehingga karyawan bekerja dengan terpaksa dan tidak sesuai dengan harapan.

* Dosen LP3i

Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh organisasi menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi.

Karena motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja.

Institusi tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi Institusi jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pimpinan dalam memotivasi karyawan harus

menyadari bahwa manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan - keinginan dari hasil pekerjaannya.

Di Politeknik LP3I Jakarta, seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin konsisten dengan apa yang dilakukannya.

Institusi ini juga menerapkan disiplin agar karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang telah dibuat. Karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi. Tidak ada tindakan disiplin yang dibuat tanpa adanya hukuman bagi karyawan yang telah melanggar aturan yang telah ditetapkan. Apabila terjadi pelanggaran maka Institusi akan memberikan sanksi kepada karyawan berupa Surat Teguran dan jika dari sanksi sebelumnya tidak diindahkan maka akan diberikan Surat Peringatan.

“Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar - standar yang ditentukan”. Itulah sebabnya dalam setiap lembaga terdapat sanksi - sanksi yang telah ditetapkan sebagai peringatan terhadap para karyawan yang melanggar standar - standar yang telah ditetapkan dalam suatu Institusi”.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Prestasi kerja yang

tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan yang merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menunjang kelancaran pencapaian tujuan Institusi. Melihat keadaan di lapangan yang di amati (observasi) oleh peneliti masih banyak motivasi dan disiplin belum sesuai dengan harapan, sehingga prestasi kerja belum sesuai harapan organisasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat menjadi inti permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Direktorat Politeknik LP3I Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan Pada Direktorat Politeknik LP3I Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Pada Direktorat Politeknik LP3I Jakarta ?

Tujuan Penelitian

Dimana suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan mempunyai tujuan. oleh karena itu pada penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Pada Direktorat Politeknik LP3I Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan Pada Direktorat Politeknik LP3I Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Pada Direktorat Politeknik LP3I Jakarta.

Landasan Teori

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Manajemen selain sebagai suatu ilmu juga sebagai suatu seni. Sebagai suatu ilmu, manajemen merupakan akumulasi pengetahuan yang telah disistematisasikan menjadi suatu kesatuan yang terpadu dan dapat dijadikan pegangan dasar dalam bertindak. Sedangkan sebagai suatu seni adalah keahlian, kemampuan, kemahiran, serta keterampilan dalam aplikasi prinsip, metode, dan teknik dalam

menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif Siswanto (2013:9).

Plunket dkk. (2005:5) mendefinisikan manajemen sebagai “*One or more managers individually and collectively setting and achieving goals by exercising related functions (Planning organizing staffing leading and controlling) and coordinating various resources (information materials money and people)*”. Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan satu atau lebih manajer yang secara individu maupun bersama-sama menyusun dan mencapai tujuan organisasi dengan melakukan fungsi-fungsi terkait (perencanaan pengorganisasian penyusunan staf pengarahan dan pengawasan) dan mengkoordinasi berbagai sumber daya (informasi material uang dan orang).

Manajemen dapat diartikan suatu proses untuk menciptakan, memelihara dan mengoperasikan organisasi dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Suatu proses menganalisa, menerapkan tujuan, sasaran, serta penjabaran tugas dan kewajiban secara baik dan efisien.

Menurut H. Nawawi (2008:351) kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006:72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Hasibuan (2006:141) juga berpendapat bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan adalah keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan dari setiap orang adalah sama. Misalnya semua orang butuh makan, tetapi jenis makanan yang diinginkan tidak selalau sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya.

Motivasi menurut Sedarmayanti (2007:233) adalah merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Hasibuan (2005:193) memberikan definisi kedisiplinan yang baik yaitu : “Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin dapat diartikan jika :

- a. Karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kemudian Siswanto (2002:291), menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah :

“Suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya.”

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari beberapa definisi disiplin kerja diatas, dapat ditentukan indikator-indikator yang terkandung dalam disiplin kerja yang baik. Menurut Lateiner dan Levine (2006), karyawan yang memiliki disiplin yang baik adalah : (a) Karyawan datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, (b) Karyawan memakai pakaian baik di tempat kerja, (c) Karyawan menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, (d) Karyawan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, (e) Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Strauss dan Sayless (2001) memberikan beberapa contoh pelaksanaan indikasi disiplin yang baik, yaitu :

(a) Masuk kerja tepat pada waktunya, (b) Menaati instruksi kerja pengawas, (c) Menghindari perkelahian, mabuk, dan pencurian, (d) Mencetak jam kerja pada kartu hadir.

Menurut Helmi (2002) disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misal datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika kerja, tidak mencuri-curi waktu tetapi dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa.

Selanjutnya dia mengidentifikasi indikator yang ada pada disiplin kerja, yaitu, pertama adalah menghargai waktu dan tepat waktu, kedua adalah patuh dan taat pada organisasi dengan penuh kesadaran dan bukan karena terpaksa atau takut. Ketiga adalah bagaimana sikap dalam bekerja, indikator yang keempat adalah sejauh mana pengetahuan dan pemahaman terhadap aturan yang berlaku. Indikator yang keempat ini adalah prasyarat bagi tercapainya indikator yang lain.

Menurut Martoyo (2004:126) faktor-faktor penting dalam pembentukan kedisiplinan kerja antara lain :

1. Motivasi adalah “Kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”. Martoyo (1994, h. 139) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau belajar giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.
Hasibuan (200:156) dari beberapa pendapat tersebut dapatlah dikatakan bahwa motivasi memberikan dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi sehingga akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi.
2. Pendidikan dan latihan Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Ranupandojo (2003:77) Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Handoko (2000:104).
3. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk

mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2001, h.187). Dengan demikian seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing, dan memotivasi semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

4. Kesejahteraan untuk menggerakkan disiplin tidak hanya cukup dengan sanksi saja, tetapi untuk menggerakkan disiplin perlu imbalan kesejahteraan. Menurut Hasibuan (2001, h.202) “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan beserta keluarganya yang akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Kesejahteraan ini dapat dilihat dari segi kompensasi yang memberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga mereka dapat hidup layak dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya. Kompensasi itu menurut Hasibuan (2001:133) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang segala sesuatu yang diterima atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan. Dengan demikian kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja serta mencerminkan ukuran karya mereka dan karyawan akan dapat meningkatkan kedisiplinan.
5. Penegakkan disiplin melalui hukum
Dari pengertian disiplin seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, jelas bahwa disiplin adalah suatu keadaan yang mengharuskan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib organisasi. Kedisiplinan juga menghendaki yang tegas sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan. Akan tetapi tindakan pendisiplinan yang diambil bukanlah semata-mata memberikan hukuman, tetapi mengembangkan si pelanggar kepada tata tertib organisasi dimasa mendatang. Seperti yang telah

diungkapkan Ranupandojo dan Husan (2004:240) sebagai berikut :

- a. Dalam proses pendisiplinan harus diletakkan atau berada pada departemen atau jabatan yang berwenang pada umumnya adalah jabatan yang mempunyai wewenang garis.
- b. Program pendisiplinan haruslah sesuai dengan keadaan yang bersifat logis.
- c. Sikap dari para pimpinan haruslah bersifat adil

Dengan demikian seorang pimpinan dapat memberikan sanksi yang jelas, pantas, dan sesuai dengan jenis pelanggaran yang telah diperbuat oleh bawahannya. Dengan kedisiplinan, seorang pimpinan harus benar-benar bersikap adil. Dengan sikap adil akan menutup kemungkinan timbul rasa mencurigai bawahannya, dan sanksi yang tidak sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan.

Prestasi kerja tidak hanya tergantung jumlah usaha atau semangat pekerja tetapi juga tergantung pada sifat dan kemampuan karyawan (seperti keahlian dan pengetahuan mengenai tugas) serta persepsi karyawan tentang tugas lain. Upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja yang tercermin melalui peningkatan prestasi kerja akan terlaksanakan secara efektif apabila ada hubungan antara tiga variabel utama, yaitu : nilai balas jasa dan peluang memperoleh balas jasa itu, sifat, dan kemampuan perkerja, dan prestasi pekerja tentang tugasnya. Prestasi kerja merupakan penampilan kerja karyawan dalam upaya mengembangkan diri demi untuk kepentingan perusahaan. Prestasi kerja karyawan ini menyangkut kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan, dan pelaksanaan tugas, kesegaran jasmani dan rohaninya selama bekerja dan sebagainya. Pengertian prestasi kerja yang lain, seperti dikemukakan di bawah ini :

Hasibuan (2005:105) menyatakan bahwa :
“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang karyawan.

- a. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja
Werther dan Davis (dalam Sirait, 2006:129) menyebutkan manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Memperbaiki prestasi kerja.
Prestasi yang sudah baik harus digunakan lagi dan prestasi yang buruk harus segera diperbaiki.
 2. Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi-kompensasi tidak boleh statis tetapi harus dinamis, yaitu dinamis menurut harga pasar dan kontingensi (digabungkan dengan prestasi karyawan masing-masing).
 3. Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan demosi).
 4. Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan. Melalui penilaian prestasi kerja, kerja dapat menetapkan materi latihan dan pengembangan.
 5. Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karir.
 6. Untuk dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf.
 7. Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisa informasi analisis jabatan.
 8. Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
 9. Mencegah adanya diskriminasi.
- b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja
Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2005:89-90) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:
 - a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
 - b. Untuk mengukur prestasi karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
 - c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
 - d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan pengefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
 - e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
 - f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
 - h. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
 - i. Sebagai kriteria didalam menentukan sanksi dan penempatan karyawan
 - j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan - kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
 - k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- c. Faktor - Faktor yang mempengaruhi.
Sampai sekarang ini belum ada kesatuan pendapat mengenai faktor-faktor yang dinilai dari karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena banyaknya karyawan yang ada didalam perusahaan.

Faktor-faktor yang dinilai dari karyawan menurut Hani Handoko (2002:135-137) dapat dirincian sebagai berikut :

1. Perbaiki prestasi kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan manajer dan departemen SDM dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi
2. Penyesuaian kompensasi Evaluasi prestasi kerja membantu mengambil keputusan dalam menentukan kanaan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan Prestasi kerja jelas mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan prestasi yang harus dikembangkan.
4. Penyimpangan-penyimpangan proses kepegawaian. Prestasi kerja yang baik atau jelas mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen SDM
5. Keputusan penempatan Penempatan karyawan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.
6. Perencanaan dan Pengembangan karir umpan balik presentasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7. Kesalahan desain pekerjaan prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia.
8. Ketidak akuratan informasi Prestasi kerja jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana SDM, atau komponen lain sistem informasi MSDM menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan tentang SDM yang diambil tidak tepat.
9. Tantangan eksternal kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondidi finansial atau masalah pribadi lainnya.
10. Kesempatan kerja yang adil penilaian presentasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variable-variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2010:37) menjelaskan bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, yang dilakukan dengan turun langsung ke lapangan (*survey*) dengan menggunakan alat pengumpulan data angket atau kuisisioner yang disebarkan langsung kepada responden.

Untuk mendukung gagasan teoritik atau konseptual mengenai variable-variabel atau konseptual mengenai variabel penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian kepustakaan, yang dalam hal ini didukung dengan alat pengumpulan data melalui buku-buku teks atau literatur yang dapat dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini.

Sedangkan observasi, yaitu pengumpulan data berupa pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti yakni Direktorat Politeknik LP3I Jakarta.

A. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian

ini adalah program SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka diinputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Oleh karena itu penulis terlebih dahulu melakukan :

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menguji seberapa baik suatu instrument dalam mengukur konsep tertentu yang ingin diukur, (Uma Sekaran 2006:39). Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan denganskor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n (\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- rx_y = Koefesien korelasi antara X dan Y
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y
- n = Jumlah sampel (banyaknya data)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r hasil positif serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r hasil negatif dan r hasil < r tabel atau pun r hasil negatif > r tabel maka butir atau vairabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas menunjukkan pas satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_l = Reliabilitas internal seluruh instrument
- k = Jumlah item dalam instrument
- P_i = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1
- q_i = 1 - P_i

St₂ = Varians total Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada peneltitan

3. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian menggunakan analisis grafik normal *probability plot* dan grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Ghozali (2005: 110) sebagai berikut :

- 1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan;
- 2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2008:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya.

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X₁ dan X₂), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2008:277) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Disiplin
- b₁ = Koefisien regresi dari motivasi
- b₂ = Koefisien regresi dari disiplin

5. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program

Statistical Product And Service Solutions (SPSS) Versi 16 for Windows. Statistik uji digunakan sebagai berikut :

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2005:223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005: 223) sebagai berikut :

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

Keterangan :

T = Statistik uji korelasi (thitung)

R = Koefisien korelasi

N = Banyaknya sampel

R² = Koefisien determinasi

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) sebagai berikut :

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

Keterangan :

F = Nilai F (F hitung)

R² = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika Fhitung < Ftabel, maka H₀ diterima
2. Jika Fhitung > Ftabel, maka H₀ ditolak

6. Koefisien Determinasi

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya pengaruh variabel “X1” dan “X2” terhadap variabel ‘Y’ dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat Kd, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yang dinyatakan dalam persentase, yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

B. Deskripsi Operasional Variabel

Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya. Tanpa operasionalisasi variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual.

Menurut Sugiyono (2004:31) definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok Sugiyono (2006:33), yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent Variabel) Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah motivasi (X1) dan Disiplin (X2).

Motivasi adalah merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

C. Deskripsi Penelitian

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan sejumlah daftar Pernyataan (kuesioner) kepada sampel yang telah ditentukan sebanyak 45 orang karyawan di Direktorat Politeknik LP3I Jakarta. Di dalam daftar Pernyataan ini memuat pernyataan yang mengacu pada ketiga variabel, yaitu variabel Motivasi (X_1), variabel Disiplin (X_2) dan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Untuk memudahkan perhitungan lebih lanjut, maka jumlah skor nilai untuk masing-masing variabel dari seluruh kuisisioner yang masuk, disusun ke dalam format rekapitulasi skor jawaban dan hitung dengan dibantu program SPSS 20.00, di bawah ini adalah hasil dari perhitungan yang ditampilkan dalam bentuk grafik frekuensi.

Untuk uji reliabilitas variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,294, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.759, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.759 > 0,294$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah **Reliabel**.

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $Y = 31.660 + 0.229 X_1 + 0.256 X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar **31.660** menyatakan bahwa jika variabel Motivasi (X_1), variabel Disiplin (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar **31.660**.

- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar **0.229**. Hal ini berarti jika variabel Motivasi (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar **0.229**, dengan asumsi variabel Motivasi (X_1) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar **0.256**. Hal ini berarti jika variabel Disiplin (X_2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar **0.256**, dengan asumsi variabel Disiplin (X_2) dianggap konstan.

1. Hasil Hipotesa

a. Uji t

- Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Jika diperhatikan hasil tabel *coeficientes* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 20.00, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Motivasi) sebesar 5.916, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 45$ sebesar 2.014. Jadi $5.916 > 2.014$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).
- Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Jika diperhatikan hasil tabel *coeficientes* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 20.00, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Disiplin) sebesar 4.365, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 45$ sebesar 2.014. Jadi $4.365 > 2.014$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh motivasi dan prestasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini

ditunjukkan oleh nilai koefisien X_1 sebesar 5.916, yang berarti apabila motivasi meningkat satu poin maka prestasi kerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta akan naik sebesar 0.229 dengan asumsi X_1 asumsi X_1 tetap.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Hasibuan (2006:141) juga berpendapat bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan adalah keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan dari setiap orang adalah sama sebagai penentu arah untuk mencapai tujuan dalam melakukannya diperlukan motivasi.

Hasil penelitian ini selaras/senada dengan penelitian terdahulu bahwa, variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja petugas Sub Dinas Perencanaan Kota dan Cleaning Service Pekerjaan Umum dan Transportasi Lalu Lintas Dinas Kabupaten Karanganyar secara signifikan. Nilai signifikansinya adalah 0.006.

Teori para ahli tersebut memperkuat hasil penelitian yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan prestasi secara simultan dengan kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta.

Berdasarkan penjelasan di atas, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan terwujudnya pemberian motivasi yang efektif dan optimal akan tercipta kinerja karyawan yang semakin baik.

3. Pengaruh Disiplin terhadap prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel *coeficientes* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 20.00, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Disiplin) sebesar 4.365, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 45$ sebesar 2.014. Jadi $4.365 > 2.014$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat **pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi** terhadap Prestasi Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta.

Kesimpulan tersebut sejalan dengan kerangka pikir di mana motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan kepada setiap orang untuk

berperan aktif/berkontribusi dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran di dalam pekerjaan.

4. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai f_{hitung} sebesar 39.442 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $N = 45$ sebesar 2.81 atau $39.442 > 2.81$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan maka prestasinya semakin meningkat.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik pula prestasi kerjanya.
3. Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin karyawan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerjanya.

SARAN

1. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan maka pimpinan hendaknya menganggap karyawan sebagai mitra, sehingga terjalin ikatan emosional yang kuat antara pimpinan dan karyawan dan mengikutsertakan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.
2. Diharapkan agar pemimpin dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan yang bersangkutan, dapat berkerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin.
3. Politeknik LP3I Jakarta perlu memberikan penghargaan kepada para karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga karyawan merasa puas, merasa dihargai dan dengan begitu karyawan akan terus berusaha untuk dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. *Moenir* 2007 Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta, Bumi. Aksara.
- Abdurrahmat *Fathoni*. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aldridge, John.E *Siswanto sutojo*. 2008. *Good Corporate Governance*. Jakarta: PT. Damar Mulia Pustaka.
- Alfred, R. Lateiner. 2002. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Anwar Prabu Mangkunegara*. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- AS'ad*, moh. 2001. Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Bejo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim*, Sudarman 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Penerbit Rineka Cipta.
- Davis, Keith and John W Newstorm, 2005, *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Inc., New York.
- Gouzali Saydam, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko* T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan*, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Henry Simamora*, 2000, Manajemen Pemasaran Internasional, Surabaya:*Pustaka*.
- Justine T.Sirait, 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta. Grasindo.
- Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Ngalim Purwanto. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Plunkett, Warren R., dkk. 2005. *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations*. 8edition. Thomson South-Western Co, USA.
- Ranupandojo, Hedjrachman, dan, Suad, Husnan, 2002, Manajemen Personalia, Edisi Keempat Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai*, Veithzal. & *Sagala*, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

