

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Benny Usman *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi berganda dan korelasi.

Hipotesis yang diajukan adalah (1). Diduga motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang. (2). Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang. (3). Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 373 orang, sedangkan sample diambil berjumlah 60 orang dengan teknik random sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin kerja, Prestasi kerja*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi perdagangan bebas, menuntut bangsa Indonesia untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu bersaing di pasar global. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar pembangunan suatu bangsa, termasuk juga Indonesia. Keberhasilan dan keberlanjutan pembangunan disegala bidang sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik sebagai pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir, perencana, sebagai pelaksana disektor terdepan maupun sebagai pengawas pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas baik sebagai perencana dan pelaksana pembangunan menuntut setiap pelaku pembangunan untuk selalu meningkatkan kemampuan dan

keterampilannya agar tujuan pembangunan dapat tercapai.

Untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut salah satunya adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan yang menekankan pada penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang dijiwai oleh semangat nasionalisme dan patriotisme serta dilandasi oleh keteguhan iman dan taqwa, selain itu pendidikan harus mampu melahirkan manusia yang berjiwa penuh pengabdian dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan bangsa dan Negara.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang menjadi landasan Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (Sisdiknas, 2005).

Untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional tersebut diselenggarakanlah Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi. Pendidikan Tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah, diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional dibidangnya sehingga dapat mengaplikasikan dan mengembangkan Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Seni untuk menghadapi persaingan global.

Universitas PGRI Palembang merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang ada di Sumatera Bagian Selatan, tepatnya di kota Palembang yang berazaskan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia bertujuan untuk :

1. Mengembangkan dan mendidik warga Negara Indonesia untuk menjadi sarjana yang profesional, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian, bersikap terbuka, berkemampuan berpikir analitis, mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, berjiwa pengabdian serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap Nusa dan Bangsa Indonesia dalam pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi.
2. Mendidik mahasiswa agar mampu menguasai ilmu pengetahuan serta memelihara rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan Bangsa dan Negara Indonesia.
3. Menghasilkan tenaga pembangunan yang memiliki pengetahuan yang tinggi, terampil dan mempunyai dedikasi tinggi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sesuai dengan tujuan dan fungsinya, Universitas PGRI Palembang juga memiliki tugas pokok sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, administrasi dan bidang-bidang lain yang dianggap perlu dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan pembangunan.
2. Melaksanakan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berguna bagi masyarakat.
3. Menyelenggarakan dan melaksanakan pengabdian pada masyarakat dan mengadakan kerjasama dengan lembaga-lembaga, baik pemerintah maupun swasta ditingkat nasional, regional dan internasional.
4. Membantu masyarakat dan pemerintah dalam usaha melaksanakan program pembangunan nasional dibidang pendidikan dan kebudayaan menuju perwujudan cita-cita proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945.
5. Membantu pemerintah dalam melaksanakan usaha pembangunan bangsa, khususnya upaya pelestarian jiwa, semangat dan nilai-nilai 1945 kepada generasi penerus.
6. Membina dan mengelola lembaga pendidikan milik PGRI, sebagai wadah kegiatan pendidikan yang mengemban visi, misi dan identitas PGRI dalam usaha pengamalan dan pelestarian jiwa semangat nilai-nilai 1945 kepada generasi penerus dan sebagai lembaga ilmu dan teknologi serta keterampilan yang bermanfaat bagi pembangunan, melalui pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia.
7. Membantu masyarakat dan pemerintah dalam upaya

pemerataan pendidikan bagi masyarakat.

Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas dimasa yang akan datang, Universitas PGRI Palembang sebagai penyelenggara pendidikan tinggi berupaya mewujudkan dan mengembangkan sistem dan tata nilai serta iklim pendidikan yang demokratis dan bermutu guna memperkuat iman dan taqwa serta akhlak mulia, jujur, kreatif, inovatif, tanggung jawab, keterampilan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mengembangkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing dalam persaingan global.

Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Universitas PGRI Palembang harus didukung oleh civitas akademika, mulai dari pimpinan, tenaga pengajar, tenaga penunjang akademik, karyawan dan mahasiswa. Karyawan yang merupakan salah satu bagian dari sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi mempunyai peran yang cukup strategis dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Universitas PGRI Palembang.

Tumbuh kembangnya Prestasi Kerja karyawan Universitas PGRI Palembang berkaitan erat dengan sikap mental, motivasi, tekad, loyalitas, disiplin, tanggung jawab, keterampilan dan kesejahteraan karyawan. Ke semua aspek tersebut sangat tergantung kepada sistem dan organisasi atau tata pamong telah berjalan sesuai dengan realnya maka akan dapat membangkitkan semua aspek yang ada pada setiap karyawan Universitas PGRI Palembang. Adanya reward di Universitas PGRI Palembang akan memacu karyawan untuk selalu mengembangkan sikap disiplin, loyalitas, tekad dan semangat dalam melaksanakan tugasnya yang

pada akhirnya akan berimbas pada prestasi kerja setiap karyawan Universitas PGRI Palembang.

Tekad dan semangat merupakan suatu motivasi atau dorongan untuk melakukan atau mengerjakan suatu tindakan tertentu. Menurut Hasibuan SP. Melayu (2005 : 145) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau kerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Seseorang akan mengerjakan sesuatu atau melakukan suatu tindakan karena adanya motivasi, dapat berupa materi ataupun kepuasan hati. Sedangkan disiplin merupakan ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang berlaku untuk semua karyawan Universitas PGRI Palembang. Keduanya dapat berjalan dengan baik jika semua pihak mentaati ketentuan yang berlaku. Apabila karyawan telah melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidangnya maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya visi, misi dan tujuan Universitas PGRI Palembang akan dapat tercapai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja karyawan, hal ini terlihat dari kurangnya semangat dalam bekerja.
2. Kurangnya disiplin kerja, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan.
3. Prestasi kerja pegawai yang belum tercapai dikarenakan tidak adanya perhatian dari atasan.

4. Kurangnya pengalaman kerja, hal ini terlihat dari tidak adanya prestasi kerja karyawan.
5. Kurangnya pemberian reward terhadap karyawan Universitas PGRI Palembang.

C. Pembatasan Masalah

Bertitik tolak dari identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini hanya peneliti membatasi masalah hanya pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang.

D. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang ?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan pada uraian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Universitas PGRI Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang.

- c. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna :

- a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran untuk perkembangan ilmu administrasi, khususnya yang berhubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Universitas PGRI Palembang khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja yang akan berimbas terhadap prestasi kerja karyawan dilingkungan Universitas PGRI Palembang.

G. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka yang ada. Disiplin kerja seseorang sangat mempengaruhi terhadap motivasi karyawan pada suatu lembaga baik pemerintah maupun swasta. Tercapainya kepuasan kerja karyawan akan mendukung peningkatan semangat kerja karyawan. Dalam hal ini kedisiplinan atasan yang baik akan menyebabkan karyawan senang bekerja serta dapat meningkatkan etos kerja yang produktif, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Agar terjadinya ketertiban dalam kegiatan organisasi, maka perlu ada pengaturan mengenai pembagian tugas, cara kerja dan pengaruh antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain. Serta pribadi satu dengan yang lain. Dalam hal ini bekerja merupakan aktifitas sosial bagi manusia, dengan dua fungsi perilaku yaitu :

1. Memproduser barang-barang/benda-benda dan jasa-jasa bagi diri sendiri dan orang lain.

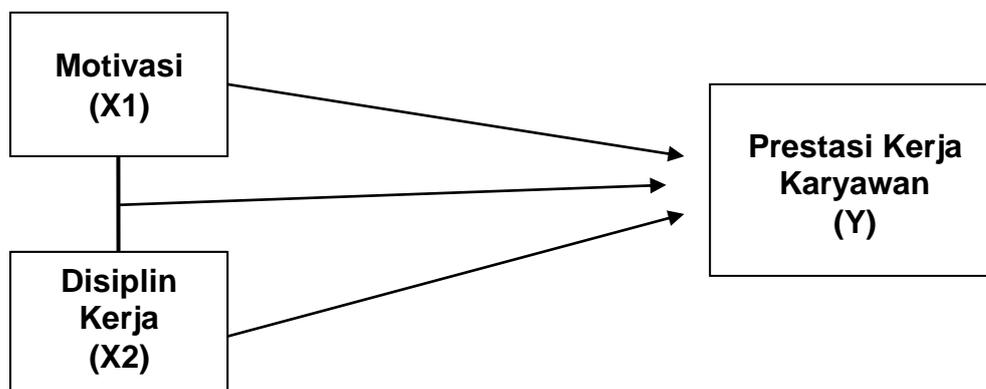
2. Mengikat individu pada pola instalasi manusiawi dengan individu lain, karena orang selalu bekerjasama dan berkomunikasi dengan orang lain untuk mempertahankan keberadaannya.

Selanjutnya aspek yang terpenting dari bekerja ialah : Motivasi yaitu dorongan untuk mendapatkan nilai-nilai ekonomis tertentu dengan wujud gaji, honorarium premi, kendaraan, rumah dan lain-lain, serta juga bisa berwujud nilai-nilai sosial atau inmateril diantaranya bisa berupa penghargaan, respek, kekaguman, struktur sosial dan martabat.

Setiap perbuatan atau perilaku manusia termasuk orang-orang dalam

organisasi didorong oleh kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan, dalam hubungan ini, maka motivasi merupakan unsur penting dan menentukan dalam pencapaian keberhasilan. Seseorang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah yang mempunyai kemampuan dan kemauan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Motivasi dan Disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan Prestasi Kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis yang dilakukan, jawaban sementara yang diajukan dalam perumusan masalah, maka ada tiga hipotesis alternatif dan secara verbal dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang.
2. Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang.

3. Diduga motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang.

2. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2009 sampai dengan Maret 2010. Sedangkan tempat penelitian ini dilakukan di Universitas PGRI Palembang yang beralamat jalan Jenderal Ahmad Yani Lorong Gotong Royong 9/10 Ulu Kecamatan Seberang Ulu I Palembang.

B. Desain Penelitian

Sesuai dengan penelitian yang menjelaskan derajat keeratan hubungan dan adanya pengaruh yang positif secara empiris berdasarkan analisis data, maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis penjelasan. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel motivasi, variabel disiplin dan variabel prestasi kerja. Dari variabel ini dapat dikelompokkan menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas/variabel predektor (independent variable) dan variabel terikat/variabel respon (dependent variable). Kalau dilihat dari variabel tersebut maka variabel bebas adalah variabel penyebab, yang diduga memberikan pengaruh atau memberikan efek kepada peristiwa lain. Kemudian variabel terikat merupakan variabel yang disebabkan atau merupakan efek dari variabel bebas.

C. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel

Pengujian ini melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel Bebas :

X_1 : Motivasi menggunakan yang didasarkan atas interaksi dalam bekerja dan sikap dalam tugas, kebersamaan dalam tugas, kerjasama dan tujuan dalam bekerja.

X_2 : Disiplin yang didasarkan atas kepatuhan serta loyalitas, semangat kerja dan inisiatif kerja, pengendalian diri dan tanggung jawab.

Variabel Terikat :

Y Variabel yang dipengaruhi adalah variabel prestasi kerja karyawan dengan indikator keinginan untuk berprestasi, keinginan yang dicapai, upaya dalam bekerja dan peningkatan realitas kerja.

2. Definisi Operasional

Sering dijelaskan sebagai suatu spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur variabel. Menurut Singarimbun dan Efendy ; 1989. variabel operasional dijelaskan sebagai unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional akan mampu menjelaskan suatu fenomena secara tepat.

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Nomor butir
Motivasi (X_1)	1. Interaksi dalam bekerja dan sikap dalam tugas	1, 2, 3 dan 4
	2. Kebersamaan dalam tugas	5
	3. Kerjasama	6 dan 7
	4. Tujuan dalam bekerja	8, 9 dan 10
Disiplin (X_2)	1. Kepatuhan dan loyalitas	1, 2 dan 3
	2. Semangat kerja dan inisiatif kerja	4, 5 dan 6
	3. Pengendalian diri	7 dan 8
	4. tanggung jawab	9 dan 10
Prestasi Kerja (Y)	1. Keinginan untuk berprestasi	1 dan 2
	2. Kemajuan yang dicapai	3, 4 dan 5
	3. Upaya dalam bekerja	6 dan 7
	4. Peningkatan realitas kerja	8, 9 dan 10

D. Populasi, Sampel dan teknik Sampling

Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 373 orang yang terbagi dari masing-masing unit yang ada pada lingkungan Universitas PGRI Palembang.

Adapun mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan lain-lain. Maka populasi tidak diteliti seluruhnya dalam hal ini penelitian mengambil sebagian dari populasi dengan syarat sifat dan karakteristik mewakili populasi, sehingga data dan informasi yang didapat dari sebagian populasi dapat dipakai untuk menaksir populasinya. Untuk menetapkan sumber data dari populasi agar dapat mewakili sifat dan karakter populasi dinamakan penarikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang ditetapkan dengan menggunakan metode random sampling sehingga terpilihnya 60 sampel dari 373 sampel yang ada dari seluruh populasi.

E. Tehnik Analisis Data

Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik inferensial. Statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variable Motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kinerja pegawai (Y), dan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kinerja pegawai (Y) dipergunakan analisis regresi dan korelasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Dari hasil perhitungan untuk variabel prestasi kerja dari 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r hitung

lebih besar dari r tabel 0,361 (tabel r *Product Moment*) sehingga dinyatakan semua pertanyaan dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan untuk variabel motivasi dari 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,361 (tabel r *Product Moment*) sehingga dinyatakan semua pertanyaan dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan untuk variabel disiplin kerja dari 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,361 (tabel r *Product Moment*) sehingga dinyatakan semua pertanyaan dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas digunakan metode *split-half*. Metode *split-half* adalah suatu metode yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara total skor pada item pertanyaan yang ganjil dengan total skor pada item pertanyaan yang genap. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian dengan rumus *Spearman-Brown*. Dari hasil perhitungan ketiga variable dapat disimpulkan bahwa instrumen ketiga variabel lolos uji reliabilitas.

B. Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan diperoleh *Asymp. Signifikansi* untuk ketiga variabel di atas masing-masing sebesar 0,946, 0,598 dan 0,564 lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima, artinya hasil pengujian menunjukkan data untuk ketiga variabel di atas berdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Dari hasil perhitungan diperoleh *Asymp. Signifikansi* untuk ketiga variabel di atas masing-masing sebesar 0,546, 0,466 dan 0,930 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data populasi untuk ketiga variabel di atas memiliki varians homogen.

3) Uji Linieritas

Dari hasil perhitungan uji linieritas antara prestasi kerja dengan motivasi diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar 0,641, nilai yang diperoleh lebih besar dari α sebesar 5%, maka H_0 diterima artinya variabel prestasi kerja dengan motivasi mempunyai hubungan yang linier.

Dari hasil perhitungan uji linieritas antara prestasi kerja dengan disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,102, nilai yang diperoleh lebih besar dari α sebesar 5%, maka H_0 diterima artinya variabel prestasi kerja dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang linier.

C. Analisis Inferensial

1) Regresi berganda

Tabel 2
Analisis Regresi Variabel (X_1), (X_2) dan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,960	5,103		3,519	,002
Motivasi (X_1)	-,007	,117	-,009	-,056	,955
disiplin kerja (X_2)	,560	,132	,676	4,260	,000

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 17.0

Dari hasil perhitungan melalui program SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien regresi untuk constanta = 17,960, koefisien motivasi = -0,07 dan koefisien disiplin kerja = 0,560. Sehingga persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 17,960 - 0,07 X_1 + 0,560 X_2$$

+ e

Dimana :

- Konstanta sebesar 17,960 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi dan disiplin kerja maka skor prestasi kerja adalah 17,960.
- Koefisien regresi X_1 sebesar -0,07 menyatakan bahwa setiap penambahan/pengurangan satu satuan skor motivasi akan

meningkatkan skor prestasi kerja sebesar -0,07 dengan menjaga skor disiplin kerja (X_2) tetap/konstan.

- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,560 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan skor prestasi kerja sebesar 0,560 dengan menjaga skor motivasi (X_1) tetap/konstan.

2) Analisis Korelasi

Koefisien korelasi ini untuk mengukur seberapa besar tingkat keeratan hubungan atau asosiasi yang terjadi antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Tabel 3
Analisis Korelasi Variabel (X_1), (X_2) dan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672(a)	,452	,411	2,832

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Pada Model *Summary* diperoleh nilai $R = 0,672$ yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja adalah kuat positif.
- Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar $0,452$ memberikan makna bahwa secara simultan atau serentak kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel prestasi kerja sebesar $45,2\%$, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error* (e).

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan ditolak atau diterima pada tingkat signifikan tertentu. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), secara parsial (sendiri-sendiri) dan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji-t, sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dilakukan melalui uji-F.

1) Pengaruh motivasi (X_1) dengan prestasi kerja (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi $0,021$ atau signifikansi

yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja.

2) Pengaruh disiplin kerja (X_2) dengan prestasi kerja (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi $0,000$ atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja.

3) Pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan prestasi kerja (Y)

Dari hasil hasil perhitungan diperoleh nilai taraf signifikansi sebesar $0,000$ atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja.

5. PEMBAHASAN

A. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin positif motivasi, akan diiringi dengan meningkatnya prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin negatif motivasi, akan diiringi dengan menurunnya prestasi kerja.

Kekuatan hubungan antara variabel X_1 dan Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi $R = 0,289$ yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja adalah lemah dan memiliki arah yang positif. Sedangkan nilai koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,084 memberikan makna bahwa variabel motivasi hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel prestasi kerja sebesar 8,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error (e)*.

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berproduksi. Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan pegawai mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berprestasi.

Membahas motivasi kerja maka tidak lepas dari prestasi kerja pegawai karena motivasi kerja merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja yang menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Pegawai yang berprestasi berarti pegawai dalam melaksanakan kerjanya dapat memberikan hasil yang baik, serta waktu yang ditentukan dan bermutu. Tingginya tingkat prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dorongan yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki seorang pegawai merupakan potensi yang membutuhkan daya dorong.

Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga/organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan,

papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja.

Dengan motivasi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

B. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin positif disiplin kerja, akan diiringi dengan meningkatnya prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin negatif disiplin kerja, akan diiringi dengan menurunnya prestasi kerja.

Kekuatan hubungan antara variabel X_2 dan Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi $R = 0,672$ yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja adalah kuat dan memiliki arah yang positif. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,452 memberikan makna bahwa variabel disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap

variabel prestasi kerja sebesar 45,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error (e)*.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya prestasi dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik diharapkan akan mampu untuk bersaing dalam kancah persaingan baik nasional, regional maupun internasional. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja.

Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai/karyawan.

C. Pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi ker (Y). Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin positif motivasi dan disiplin kerja, akan diiringi dengan meningkatnya prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin negatif motivasi dan disiplin

kerja, akan diiringi dengan menurunnya prestasi kerja.

Kekuatan hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi $R = 0,672$ yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja adalah kuat positif. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,452 memberikan makna bahwa secara simultan atau serentak kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel prestasi kerja sebesar 45,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error (e)*.

Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Tinggi harus didukung oleh civitas akademika, mulai dari pimpinan, tenaga pengajar, tenaga penunjang akademik, karyawan dan mahasiswa. Karyawan yang merupakan salah satu bagian dari sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi mempunyai peran yang cukup strategis dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Tumbuh kembangnya Prestasi Kerja karyawan berkaitan erat dengan sikap mental, motivasi, tekad, loyalitas, disiplin, tanggung jawab, keterampilan dan kesejahteraan karyawan. Ke semua aspek tersebut sangat tergantung kepada sistem dan organisasi atau tata pamong telah berjalan sesuai dengan realnya maka akan dapat membangkitkan semua aspek yang ada pada setiap karyawan. Adanya reward akan memacu karyawan untuk selalu mengembangkan sikap disiplin, loyalitas, tekad dan semangat dalam melaksanakan tugasnya yang pada

akhirnya akan berimbang pada prestasi kerja setiap karyawan.

Tekad dan semangat merupakan suatu motivasi atau dorongan untuk melakukan atau mengerjakan suatu tindakan tertentu. Menurut Hasibuan SP. Melayu (2005 : 145) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau kerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Seseorang akan mengerjakan sesuatu atau melakukan suatu tindakan karena adanya motivasi, dapat berupa materi ataupun kepuasan hati. Sedangkan disiplin merupakan ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang berlaku untuk semua karyawan. Keduanya dapat berjalan dengan baik jika semua pihak mentaati ketentuan yang berlaku. Apabila karyawan telah melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidangnya maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya visi, misi dan tujuan suatu organisasi akan dapat tercapai.

6. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh dapat disimpulkan :

1. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang, artinya apabila ada peningkatan dalam motivasi maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Secara parsial juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang, hal ini mengandung makna bahwa

apabila ada peningkatan dalam disiplin kerja maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

3. Secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang, hal ini berarti apabila ada peningkatan dalam motivasi dan disiplin kerja maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

A. Saran

1. Pimpinan lembaga harus memperhatikan motivasi dengan baik untuk mendukung pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, sehingga dapat mendorong prestasi kerja karyawan.
2. Disiplin perlu ditingkatkan secara berkesinambungan dengan terus memperketat aturan-aturan terhadap karyawan, sehingga diharapkan dengan disiplin yang tinggi terhadap karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.
3. Perilaku dan prestasi kerja berkaitan erat motivasi dan disiplin kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Untuk itu diharapkan Universitas PGRI Palembang harus terus memperhatikan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1991, *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, Prajudi, 1987, *Beberapa Pandangan Tentang Pengambilan Keputusan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Baharudin. 2003. Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah dan Motivasi dengan Prestasi Kerja Guru sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyuasin III . Palembang: Tesis.
- Barata, Adya, Atep 2003. *Dasar-dasar Pelayanan Prima*, Edisi pertama. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Danim, Sudarman, 2008. *Motivasi, Kepemimpinan, Dan Efektivitas Kelompok* Jakarta : Rineka Cipta
- Davis dan Werthre, 1996. *Human Behavior at Work:Organizational Behavior*. Metro Manila: McGraw-Hill, Inc.
- Edwin, B. Flippo. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Erwanto, 1980, *Analisis Admistrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fandy.1998, *Pelayanan Publik*, Edisi Kedua, Yokyakarta: Mahesa.
- Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Frederickson, george, H, 1980, *Administrasi Negara Baru* (judul asli "New Public Administration"), Jakarta: LP3ES.
- Gorna Judistira, K. 1999, *Metode Penelitian, Pendekatan Kualitatif*, Bandung: Primcao Akademik.
- Haryono, Siswoyo. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: MM-UTP
- Hasibuan, Melayu SP, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Jhon L. Hradsky, 1995, *Breaking Through Bureacracy A New Vision For Managing Government*, Berkeley: University of California Press.
- Kaho, J.R, 1997, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Kosasih TS, H.R.E, 1998, *Manajemen Pemerintahan Dalam Sistem dan Struktur Administrasi Negara Baru*, Bandung: Idola Remaja Do'a Ibu.
- Koswara, 2002, *Teori Pemerintahan Daerah*, Jakarta: PT. Candi Cipta Pramuda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari, 1992, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintahan*, Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex. S. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Putti, Joseph. M. 1987. *Penialian Kinerja Pimpinan* (Terjemahan). Singapura: Singapore Institute of Personal Management.
- Ridwan. 2002. *Skala Penelitian Variabel Peneltian*. Bandung: Alfabeta.
- Sikula, andreo F, 2000, *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Bina Cipta,
- Sinangun, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.
- Singarimbun, Masri dan efendy. 1989. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Andi
- Singgih Santoso (2001), *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Edisi 2, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Soekidjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Jakarta: Mandar Maju,.
- Soeprianto, John, 1998, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.

- Soetisna, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju,.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Suhardy, 2000, *Kebijaksanaan Pendayagunaan Aparatur Negara*, Jakarta: LAN-RI.
- Swasto, 1996, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo
- Tangkilisan, Hessel Nogi. S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tjiptono. 1997. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, Nimran, 1997, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Erlangga,.
- Wiryo, Siswanto Sastro Hadi. 2002. *Manajemen Penilaian Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.