PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

by lppm unsuri

Submission date: 05-Dec-2021 12:22AM (UTC-0500)
Submission ID: 1656227810
File name: 2011_template_lama.docx (44.95K)
Word count: 1924
Character count: 12910

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus : PT.PLN (Persero) PIKITRING Jawa Bali dan Nusra Wilayah Jawa Barat)

Eli Retnowati, SE. MM
(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sunan Giri)

Abstraksi

Peningkatan sumber daya manusia di setiap perusahaan dilakukan agar luaran yang dicapai perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal. Salah satu bentuk meningkatkan produksi adalah dengan meningkatkan prestasi kerja. Untuk peningkatan ini diduga dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, dan komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mencari besar kecilnya pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Penilitian kuantitatif ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode random sampling. Sampel pada penelitian ini berjumlah 75 responden. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja secara parsial. Komitmen organisasi tidak terbukti memengaruhi prestasi kerja secara parsial. Dari ketiga variabel tersebut, variabel motivasi adalah variabel yang lebih dominan memengaruhi prestasi kerja.

Kata Kunci : motivasi, disiplin, komitmen, prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dengan adanya perkembangan teknologi, setiap perusahaan dituntut juga mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Kemampuan setiap sumber daya manusia diharapkan sesuai dengan tingkat ketrampilan dan kemampuan angkatan kerja suatu negara. Di Indonesia keadaan ideal ini belum mampu dilakukan. Masih banyak karyawan perusahaan yang memiliki kemampuan di bawah batas yang ditentukan. Hal ini berpengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh perusahaan. Permasalahan ini perlu diperhatikan oleh perusahaan swasta atau perusahaan pemerintanh yang melakukan operasional kerja di Indonesia.

Tingkatan kemampuan sumber daya manusia yang ada dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan tersebut. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan didapatkan dengan kemampuan karyawan tersebut. Untuk dapat menyesuaikan dengan batasan yang diharapkan oleh angkatan kerja Indonesia maka perlu dilakukan peningkatan prestasi kerja.

As'ad (2000) menjelaskan prestasi kerja sebagai luaran yang berhasil dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan stadar dari pekerjaan setiap karyawan. Sutrisno (2009) mengatakan prestasi kerja merupakan daftar mengenai capaian yang diperoleh dari pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu di perusahaan tersebut. Manajemen diharapkan dapat melakukan penilain terhadap prestasi kerja di perusahaan. Prestasi kerja dapat dilihat dari cara karyawan menyelesaikan tugasnya secara mandiri, perilaku karyawan tersebut di tempat kerja, serta sifat yang dimiliki setiap karyawan (Robbins, 2006). Prestasi kerja karyawan akan berkembang apabila karyawan tersebut mendapatkan motivasi yang membangun dari perusahaan tempatnya bekerja.

Motivasi merupakan perubahan energi yang ada pada diri manusia yang ditunjukkan dari perasaan dan melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan Sardiman (2006). Elliot et al. (2000), menyatakan motivasi dengan keadaan seseorang yang membuat orang itu melakukan suatu tindakan dan akan menimbulkan ketertarikan terhadap suatu pekerjaan. Gibson et al. (2008) menjelaskan ada tiga bagian penting dari motivasi. Yang pertama adalah kondisi yang datang dari setiap karyawan itu sendiri agar mereka bersikap sesuai dengan yang diinginkan manajemen. Selanjutnya motivasi mengenai pandangan yang sama dengan tujuan yang ingin dicapai. Yang terakhir adalah sistem orientasi mengenai motivasi yang diberikan.

Selain motivasi kedisiplinan dianggap menjadi salah satu faktor penting bagi manajemen perusahaan. Sikap disiplin dari karyawan dianggap memiliki pengaruh yang tinggi pada hasil pekerjaan seseorang. Aturan yang telah dibuat untuk capaian perusahaan tidak akan berhasil jika tidak ada sidiplin dari karyawan. Hasibun (2008) menganggap bahwa disiplin adalah bagian yang perlu diperhatikan dan menjadi salah satu prioritas utama pada setiap perusahaan.

Mathis dan Jackson (2001), menjelaskan disiplin sebagai latihan untuk selalu mengikuti aturan yang diterapkan pada setiap perusahaan dengan sukarela.

Prestasi kerja karyawan akan sesuai dengan komitmen organisasi yang diikuti. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi merupakan nilai lebih pada perusahaan. Komitemen organisasi merupakan sikap dari karyawan untuk tetap diperusahaan dan ingin ikut mengambil bagian pada jalannya perusahaan Greenberg & Baron (2003). Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk menerima presepsi tantang tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian karyawan akan merasa senang dengan tugasnya dan memiliki komitemen terhadap perusahaannya (Robbins, 2006). Dengan memiliki komitmen organisasi karyawan tidak akan mencari kesempatan kerja pada perusahaan lain dan dengan sadar menerima tujuan perusahaan Mathis dan Jackson (2001).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji faktor yang akan memengaruhi prestasi kerja karyawan saat melaksanakan pekerjaan di PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa,Bali dan Nusa Tenggara.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini merupakan karyawan PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa, Bali, dan Nusa Tenggara wilayah Jawa Barat yang memiliki 158 karyawan. Sampel penelitian diambil dengan tekni random sampling. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk mengukur data variabel yang dipakai. Untuk penelitian digunakan uji regresi linear berganda.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas. Untuk variabel bebas pertama adalah motivasi. Motivasi adalah keadaan yang timbul pdari dalam dan luar karyawan untuk melakukan sesuai dengan harapan organisasi. (Mangkunegara, 2001). Indikator motivasi menurut Wilhelmus dan Ismi (2006) yaitu : 1) Gaji sesuai; 2) isentif yang sesuai; 3) mendapatkan kebutuhan partisipasi; 4) mampu memenuhi kebutuhan rohani; 5) memiliki harga diri; 6)

jabatan sesuai keterampilan karyawan; 7) mampu memberikan rasa aman di masa yang akan datang.

Kedisiplinan merupakan variabel bebas kedua. Kedisiplinan merupakan sikap yang dimiliki manusia yang dengan sadar untuk melakukan tindakan sesuai dengan hukum atau aturan yang berlaku tanpa ada paksaan Arikunto (1980). Indikator kedisiplinan menurut Mangkunegara (2001) yaitu : 1) disiplin waktu datang ; 2) disiplin waktu pulang ; 3) melakukan tindakan sesuai aturan; 4) mengenakan seragam sesuai aturan perusahaan; 5) memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya; 6) disiplin menyelesaikan tugas setiap hari.

Selanjutnya variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang dapat digunakan sebagai penilaian mengenai tujuan karyawan (Sopiah, 2008). Indikator komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) adalah 1) harapan karyawan; 2) rasa setia yang dimiliki karyawan; 3) rasa bangga karyawan.

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Samsudin, 2010). Indikator prestasi kerja menurut Handoko (2001) yaitu : 1) bentuk motivasi; 2) keadaan dan situasi fisik pekerjaan; 3) tingkat stress karyawan; 4) sistem pemberian kompensasi dan bentuk pekerjaan; 5) rasa kepuasan kerja.

Selanjutnya akan dibuat pernyataan pada kuesioner berdasarkan indikator yang telah dijelaskan. Pernyataan tersebut akan dinilai dengan skala likert, yang kemudian diproses menggunakan SPSS.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Batasan nilai untuk uji validitas menggunakan derajat kebebasan. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5% untuk 75 responden yang digunakan. Berdasarkan taraf signifikan 5% diperoleh angka dari tabel r sebesar 0,227. Hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai validitas berada di atas 0,227. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan dinyatakan valid pada taraf 5%.

Uji multikolinearitas digunakan nilai VIF. Nilai VIF untuk motivasi diperoleh sebesar 1,335. Nilai VIF untuk kedisiplinan diperoleh sebesar 1,654. Selanjutnya nilai VIF untuk komitmen organisasi diperoleh sebesar 1,758. Berdasarkan hasil tersebut maka data penelitian tidak mengalami multikolinearitas karena nilai VIF yang diperoleh antara 1 sampai dengan 10.

Uji Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin Watsoan. Data penelitian dianggap tidak memiliki autokorelasi jika nilai Durbin Watson berada pada nilai -2 dan 2. Nilai DW pada penelitian ini adalah 1.833. dengan hasil ini maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 1. Uji t

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.078	0.440		0.176	0.861
	MOTIVASI	1.195	0.133	0.823	8.998	0.000
	KEDISIPLINAN	0.215	0.095	0.233	2.267	0.026
	KOMITMEN	0.032	0.120	0.028	0.268	0.789

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan uji t yang dapat dilihat pada Tabel 1 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial. Hasil ini dibuktikan dengan nilai sig. pada variabel motivasi adalah 0,000. Untuk nilai Sig. kedisiplinan diperoleh sebesar 0,026. Hasil ini membuktikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial. Nilai Sig. pada variabel komitmen organisasi diperoleh hasil),789. Hasil ini membuktikan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial.

Dari Tabel 1 dapat diperoleh hasil untuk regresi linear berganda yaitu Y= 0,078 + 1,195 X.1 + 0,215 X.2 + 0,032 X.3. Hasil ini menunjukan nilai prestasi kerja jika tidak dipengaruhi motivasi, kedisiplina, dan komitmen organisasi akan bernilai nol.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.786	0.617	0.610	0.655	1.833

A Predictors: (Constant), Komitmen,Motivasi, Kedisiplinan
Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh hasil R sebesar 0,786 dengan nilai R square 0,617. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, dan komitmen organisasi sebesar 61,7% sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja secara parsial. Selanjutnya komitmen organisasi tidak terbukti memengaruhi prestasi kerja secara parsial. Dari ketiga variabel tersebut, variabel motivasi adalah variabel yang lebih dominan memengaruhi prestasi kerja.

Dari penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk PT.PLN (Persero) yang diharapkan dapat diaplikasi oleh manajemen. Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang dominan memengaruhi prestasi kerja. Manajemen perusahaan perlu meningkatkan motivasi terhadap karyan dan melakukan evaluasi dari hasil motivasi yang telah dilakukan. Manajemen perlu mengevaluasi apakah motivasi yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan harapan karyawan. Kedisiplinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Manajemen perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Karyawan juga perlu diberikan hukuman yang membangun apabila melanggar aturan perusahaan. Seain itu perlu mengapresiasi karyawan dengan bentuk disiplin yang baik. Pada penelitian ini komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Komitmen organisasi kerja yang dimiliki saat ini tidak menjadi dasar peningkatan prestasi

kerja. Manajemen perusahaan perlu menerapkan komitmen organisasi pada karyawan sehingga dapat menjadi dorongan dari peningkatan prestasi kerja.

Bagi peneliti yang akan datang, perlu meneliti variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Perlu untuk melakukan penelitian pada perusahaan swasta atau perusahaan pemerintah. Selain itu peneliti yang akan datang diharapkan dapat melakukan penelitian dengan teknik analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. (2000). Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Cetakan 4. Liberty. Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. (1980). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka. Jakarta.

Elliott, S. N., T. R. Kratochwill, J.L. Cook., & J. Travers. (2000). Educational psychology: Effective Teaching, Effective Learning (3rd ed.). McGraw-Hill College. Boston.

Gibson, Ivancevich & Donnely. (2008) Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1, Binarupa Aksara Publisher.

Greenberg, J. & R. A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.

Handoko, Hani. (2001). Manajemen Personalia. BPFE Yogyakata.

Hasibuan, S.P. M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A.P.A. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke 3, Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis.L.R. & H. J. Jackson. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.

Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT.Indeks. Jakarta.

Samsudin, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.

Sardiman, A.M. (2006). Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Penerbit ANDI. Yogyakarta

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi, Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

Wilhelmus, A. & I. Darmastuti. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga

Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur. Universitas Diponegoro.

Sofo, Fransesco, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perspektif, Peran dan Pilihan Praktis, Alih Bahasa Jusuf Irianto, Cetakan 1, Airlangga University Press, Surabaya.

Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional, Penerbit ANDI, Yogyakarta

Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiono, 2009, Statistika Untuk Penelitian, Cetakan keempat belas, Penerbit CV.Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2009, manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi, Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

Tengtarto, Soepardjo, 2002, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas, Universitas Bhayangkara Surabaya.

Tjiptono, Fandy & Anastasia Diana, 2003, Total Quality Management, edisi revisi, Penerbit ANDI, Yogyakarta.

Winardi, J, 2004, Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Yakarta.

Zainun, Buchari, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Cetakan ke 6, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

22%	22%	7%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	unsuri.ac.id Internet Source	10%
2	www.coursehero.com Internet Source	2%
3	www.scribd.com Internet Source	2%
4	lib.ibs.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.uty.ac.id Internet Source	1%
6	es.scribd.com Internet Source	1%
7	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet Source	1%
8	digilib.uns.ac.id Internet Source	1%
9	repository.ut.ac.id Internet Source	1%

10	www.kopertis7.go.id Internet Source	1 %
11	PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT CU LANTANG TIPO KABUPATEN SANGGAU", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019 Publication	<1 %
12	journal.uc.ac.id Internet Source	<1 %
13	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.unib.ac.id Internet Source	<1 %
16	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
17	Savera Mahenina Juanita, Didik Subiyanto, Ignatius Soni Kurniawan. "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERIZINAN DAN PENANAMAN MODAL DAERAH	<1 %

ISTIMEWA YOGYAKARTA (DPPM DIY)", Journal Competency of Business, 2021

Publication

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		