

HUBUNGAN DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PT PIERLITE GRAHA NUSANTARA

Hendry Hartono

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Nusantara
Jln. K.H. Syahdan No. 9, Kemanggisan, Palmerah, Jakarta Barat 11480
hhartono@binus.edu

ABSTRACT

Discipline represents primary factor which follows to determine the successful an organization in attainment of target. Motivation represents psychological processes which express interaction among attitude, perception requirement, and decision that happened at someone itself. Performance represents size measure of result (output) and benefit (outcomes) from an activity process at certain function, executed by someone as individual, and also by group of people at certain range of time. Good discipline which happened in a company can increase someone performance. And also do the things of with motivation had by an employee. Higher motivation level of employee will make the employee have high commitment to finish his/her jobs better. Employees those owning high commitment to finish its work mean this employee have achieving his/her own performance. Which in company happened good discipline and supported with high motivation from each; every employee, hence by itself officer employee performance also progressively mount. Thereby, hypothetically that by together there are can be anticipated that by together there are relation.

Keywords: discipline, motivation, performance

ABSTRAK

Disiplin merupakan faktor utama yang ikut menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Prestasi kerja merupakan ukuran hasil (output) dan manfaat (outcomes) dari suatu proses aktivitas pada fungsi tertentu, baik dilaksanakan oleh seseorang sebagai individu, maupun oleh sekelompok orang pada kurun waktu tertentu. Secara terpisah disiplin yang baik yang terjadi di suatu perusahaan diduga dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang. Demikian juga halnya dengan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Semakin tinggi motivasi pegawai maka pegawai tersebut akan memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya berarti pegawai yang bersangkutan prestasi kerjanya semakin tinggi. Bilamana dalam perusahaan terjadi disiplin yang baik dan didukung dengan motivasi tinggi dari setiap pegawai, maka dengan sendirinya prestasi kerja pegawai juga semakin meningkat. Dengan demikian dapat diduga bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan antara disiplin dan motivasi dengan prestasi kerja pegawai.

Kata kunci: disiplin, motivasi, prestasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era persaingan global saat ini, suatu perusahaan perlu memiliki sustainable competitive advantage (keunggulan bersaing yang berkelanjutan). Waktu berjalan terus dan perusahaan bila tidak ingin kalah bersaing harus mampu secara cepat beradaptasi dengan segala perubahan-perubahan yang sedemikian cepat. Menghadapi keadaan seperti ini, sebuah perusahaan akan mampu bersaing dan mampu menjawab tantangan bilamana perusahaan tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang handal, berkualitas, dan bermoral. Sebaik apapun sistem dan prosedur yang disusun oleh sebuah perusahaan, bilamana tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, niscaya perusahaan tersebut tidak mampu bersaing. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam operasi perusahaan dengan informasi yang dihasilkannya.

Pengukuran prestasi Kerja Pegawai suatu perusahaan adalah sangat penting bagi manajer, guna evaluasi dan perencanaan masa depan. Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam pengendalian disiapkan dalam rangka menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah dilakukan secara efektif dan efisien. Dengan demikian dalam masa proses pertumbuhan perusahaan selalu diukur prestasi kerja-nya melalui: Informasi formal dan nonformal, Informasi pengendalian tugas, Laporan anggaran dan laporan nonfinansial, Laporan penggunaan dan pengendalian biaya, Laporan kinerja pegawai dan sebagainya. Dengan demikian mengukur prestasi kerja tidak hanya informasi finansial tetapi juga informasi nonfinansial, seperti masalah prestasi kerja pegawai yang dihubungkan dengan prestasi produksi. Informasi-informasi ini, finansial dan nonfinansial, disajikan sedemikian rupa sehingga merupakan suatu set seri informasi atau suatu panel informasi yang lebih banyak memberikan alternatif informasi yang relevan bagi manajemen dalam melaksanakan tugasnya.

Informasi nonfinansial menjadi sesuatu yang penting, untuk menghasilkan informasi kinerja perusahaan. Pendayagunaan pegawai tidak hanya difokuskan kepada pengurangan biaya tenaga kerja, tetapi juga kepada bagaimana meningkatkan kualitas, mengurangi siklus waktu produksi, dan kebutuhan pemuasan pelanggan. Untuk kegiatan ini, pegawai membutuhkan data untuk prestasi kerja mereka, misalnya; produk rusak, pengerjaan kembali produk cacat, sisa bahan, pengiriman tepat waktu, waktu pelayanan langganan, dan produk yang dikembalikan oleh konsumen. Jika ingin mendorong pegawai, manager dan eksekutif melakukan pekerjaan yang efektif, maka harus didukung dengan data yang terus menerus diperbaharui. Manajer harus mendorong agar pegawai bekerja dengan efektif untuk dapat bersaing di pasar global. Salah satu informasi yang diperlukan adalah informasi mengenai pengiriman barang dibandingkan dengan informasi jadwal pengiriman. Informasi tersebut menunjukkan indikasi bahwa perusahaan belum mampu untuk dapat memenuhi target jadwal pengiriman. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh karena prestasi kerja pegawai belum memenuhi criteria efektif dan efisien, yaitu masih dibawah 93% dari sasaran yang diharapkan. Tabel 1: On Time Delivery Menurut Bulan dan Tahun Sumber: Laporan Manajemen Tahun 2003 Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu oleh banyak faktor, beberapa diantaranya adalah faktor disiplin dan motivasi pegawai. Penulis berupaya menganalisis Hubungan Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT Pierlite Graha Nusantara yang hasilnya merupakan bahan masukan bagi kebijakan di perusahaan yang bersangkutan.

Tinjauan Pustaka

Disiplin merupakan faktor utama yang ikut menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Mengingat bahwa disiplin berkaitan erat dengan sikap mental, maka tidak terlepas dari sikap mental maju dan sikap mental menghambat. Contoh, pada saat para pelanggan datang dan meminta produk perusahaan, ternyata pegawai tidak atau terlambat memberi pelayanan dengan baik. Hal ini akan menyebabkan kesetiaan pelanggan akan menurun bahkan hilang, sehingga organisasi atau

perusahaan akan kehilangan peluang keuntungan, karena pelanggan merasa jengkel. Salah satu faktor yang sangat menentukan profesionalitas pelayanan dari pegawai adalah faktor disiplin. Faktor disiplin ini menjadi penting karena menyangkut sikap mental seseorang (pegawai) dalam mematuhi kaidah-kaidah atau norma-norma atau etika yang berlaku dan disepakati bersama dalam satu organisasi. Dengan demikian disiplin berhubungan erat dengan sikap mental dan moral yang melekat dalam diri setiap orang, karena disiplin tidak hanya berlakunya peraturan secara mati. Mengingat bahwa disiplin erat hubungannya dengan sikap mental dan moral untuk mentaati aturan, tata tertib, etika dan norma, maka disiplin perlu dimiliki dan bahkan dipelihara oleh setiap anggota organisasi. Dalam suatu organisasi penegakan disiplin merupakan kunci penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin dapat menjadi kunci keberhasilan dalam peningkatan produktivitas.

Secara umum disiplin menuntut kesanggupan seseorang atau kelompok orang agar memahami aturan, tata tertib, etika dan norma yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaati aturan tersebut. Kesadaran memiliki arti kemampuan mengendalikan diri untuk tidak menyimpang dari aturan, tata tertib, etika dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan adanya pengendalian diri tersebut akan terbentuk sikap mental dan moral seseorang. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Simamora (1995) melalui bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang telah ditentukan. Hukuman disiplin didefinisikan sebagai penggunaan berbagai bentuk sanksi atau hukuman pada saat karyawan (pegawai) melakukan penyimpangan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin merupakan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Secara garis besar ada 2 kategori disiplin, yaitu disiplin individu dan disiplin kelompok (disiplin organisasi). Disiplin individu erat hubungannya dengan pencapaian tujuan individual, misalnya disiplin dalam bangun pagi untuk melakukan ibadah. Untuk hal yang demikian dituntut disiplin diri. Sedangkan disiplin kelompok juga berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi. Kedua disiplin tersebut baik disiplin individu maupun disiplin kelompok sangat erat dengan tujuan. Dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengingat bahwa disiplin erat hubungannya dengan pencapaian tujuan, maka disiplin juga erat hubungannya dengan rasa tanggungjawab, baik tanggungjawab sebagai pribadi, tanggungjawab sebagai anggota organisasi, maupun tanggungjawab organisasi kepada masyarakat.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, motivasi pegawai bagi setiap pimpinan mempunyai arti tersendiri. Motivasi sebagai sesuatu yang dirasakan sangat penting, tetapi motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit, hal ini disebabkan karena beberapa alasan (Wahjosumidjo, 1984): (1) motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*). Setiap pemimpin hampir dipastikan harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau pegawai. Untuk dapat bekerjasama dengan baik diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada pegawai yang menjadi bawahannya.

(2) Motivasi sebagai suatu yang sulit (*puzzle subject*). Apabila mencermati kehidupan suatu organisasi atau perusahaan, maka di dalam organisasi itu akan terjadi hal-hal seperti: (a) proses interaksi kerjasama antara pemimpin dengan pegawai, kolega maupun dengan atasan pemimpin itu sendiri; (b) dalam proses interaksi itu terjadi perilaku pegawai (orang lain) yang diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan, tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh pemimpin; (c) perilaku yang ditampilkan oleh para pegawai (orang lain) berjalan sesuai dengan sistem nilai atau aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan; (d) berbagai perilaku yang terjadi dan ditampilkan oleh para pegawai mempunyai latar belakang dorongan yang berbeda-beda; (e) dorongan berperilaku yang berbeda-beda, dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda.

Contoh: seorang petugas keamanan setiap hari datang ke kantor, menempuh jarak yang jauh, mempunyai dorongan yang berbeda dengan kedatangan seorang Pejabat yang hadir tiap hari kerja dengan fasilitas kendaraan yang ada. Kehadiran seorang petugas keamanan pada tiap hari kerja mungkin didorong sekedar pemenuhan kebutuhan makan minum dan menghindari tegoran atasannya. Tetapi dorongan kehadiran seorang Pejabat, kehadiran terlalu awal dan pulang selalu melewati jam kerja, berbeda dengan dorongan seorang petugas keamanan, sebab Pejabat bukan didorong sekedar untuk memperoleh gaji, melainkan ada dorongan yang lebih kuat ialah dapat memperoleh kesempatan mengadakan perjalanan dinas, sehingga Pejabat tersebut berusaha menunjukkan perilaku yang positif terhadap atasannya. Tetapi baik petugas keamanan maupun Pejabat keduanya berperilaku, didorong adanya faktor tertentu baik faktor intern maupun faktor yang terdapat di luar diri Pejabat itu sendiri. Dengan demikian motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Sedang faktor di luar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, dapat karena pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Perilaku yang timbul pada diri seseorang atau pegawai dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Sikap perilaku seseorang, selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau berbuat sesuatu. Setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam kehidupan organisasi, tidak dapat tidak dalam rangka terwujudnya suatu kepuasan. Apapun yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan, pada akhirnya harus dapat memberikan kepuasan kepada pegawai. Kepuasan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada dalam diri setiap pegawai dapat terpenuhi. Kebutuhan seseorang berbeda-beda satu dengan yang lain. Demikian pula bidang kebutuhan itu sendiri tidak sama antara orang yang satu dengan lainnya. Sehingga nilai intensitas kebutuhan pun akan berbeda-beda bagi seseorang dengan orang yang lain. Apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang paling kuat pada saat tertentu akan merupakan daya dorong yang menggerakkan (memotivasi) seseorang untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Dan apabila kebutuhan yang paling kuat telah terpenuhi biasanya kekuatan kebutuhan yang tinggi akan bergeser kepada kebutuhan lain untuk mencapai tujuan yang lain pula.

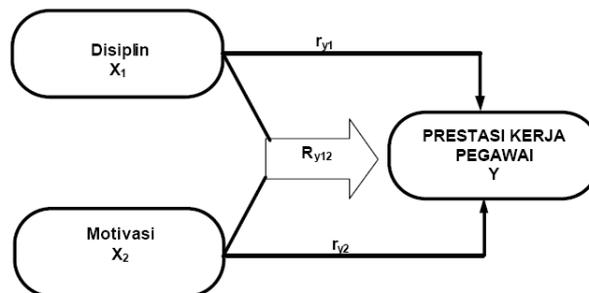
Apabila kita mencermati kehidupan organisasi atau perusahaan, para pegawai tidak selalu berperilaku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya atau menuruti keinginan pemimpinnya. Apabila hal ini terjadi berarti ada sebab-sebab, dan sebab-sebab tersebut biasanya ditimbulkan oleh adanya tekanan-tekanan batin atau yang biasa disebut tekanan psikologis. Dan akibat adanya tekanan psikologis akan mempengaruhi perilaku pegawai, sehingga akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan selalu terjadi interaksi antara seseorang dengan lingkungan pekerjaannya. Dan lingkungan pekerjaan seseorang meliputi berbagai hal, antara lain : pemimpin dan kepemimpinannya, suasana kerja, tempat kerja, kelengkapan dan sarana kerja, waktu dan jam-jam kerja dan sebagainya. Lingkungan pekerjaan itulah suatu ketika dapat menjadi pemicu tekanan psikologis. Tekanan psikologis tampil dalam berbagai bentuk, antara lain: rasa kecemasan, perasaan tegang, rasa khawatir, tersinggung, merasa tidak diperhatikan, dan sebagainya. Akibat lebih jauh dari tekanan psikologis tersebut, dapat merusak rasa kebersamaan, dan keutuhan kehidupan organisasi. Apabila hal ini terjadi, berarti derajat tekanan psikologis sudah sampai pada tingkat gawat dan membahayakan. Sehingga dapat mematikan lahirnya motivasi seseorang.

Identifikasi Masalah

Mengacu kepada judul yang dipilih yaitu Hubungan Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT Pierlite Graha Nusantara, maka terdapat dua variabel bebas (*independent variabel*) yang secara individu maupun secara bersama mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variabel*). Kedua variabel bebas tersebut adalah Disiplin dan Motivasi. Bertolak dari pemikiran tersebut, maka permasalahan yang ada di perusahaan tempat studi kasus dilakukan dapat diidentifikasi sebagai: (1) disiplin kerja yang kurang memadai mengakibatkan rendahnya Prestasi Kerja Pegawai; (2) kurang konsistennya penerapan pelaksanaan peraturan sehingga mengakibatkan rendahnya disiplin pegawai; (3) rendahnya motivasi kerja pegawai, sehingga Prestasi Kerja Pegawai pada umumnya rendah. Dari beberapa masalah pokok yang ada di PT Pierlite Graha Nusantara, penulisan ini dibatasi pada lingkup disiplin, motivasi yang dapat memelihara, menunjang dan menumbuhkembangkan Prestasi Kerja Pegawai.

Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dugaan hubungan, dibuatlah hipotesis penelitian yaitu: (1) terdapat hubungan antara Disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai; (2) terdapat hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai; (3) secara bersama-sama terdapat hubungan antara Disiplin dan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai.



Gambar 1 Konstelasi Hubungan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y

Keterangan

- r_{y1} : Koefisien Korelasi antara X_1 dengan Y secara terpisah
- r_{y2} : Koefisien Korelasi antara X_2 dengan Y secara terpisah
- R_{y12} : Koefisien Korelasi antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan survai, yaitu penelitian dengan mengambil sampel secara acak dari populasi yang ada. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan untuk menentukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel. Analisis dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif. Analisa deskriptif dilaksanakan untuk menjelaskan karakteristik responden, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan untuk mengetahui tingkat kedalaman hubungan ketiga variabel. Untuk analisis kuantitatif dilakukan dua tahap, yaitu pada Tahap I melakukan uji validitas dan reabilitas data terhadap daftar pertanyaan yang dibuat. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh materi daftar pertanyaan diberikan kepada responden pada Tahap I. Pertanyaan-pertanyaan yang dinyatakan *valid* dan *reliable* selanjutnya dipergunakan sebagai instrumen pengumpulan data guna analisis lebih lanjut, yaitu uji normalitas dan analisis statistik lainnya. Pertanyaan-pertanyaan yang

dinyatakan tidak *valid* dan tidak *reliable*, tidak lagi digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Uji hipotesis, dan analisis regresi dilakukan dengan pernyataan- pernyataan menurut aturan hipotesis statistik, dan regresi sederhana serta regresi berganda. Untuk analisis statistika ini menggunakan piranti lunak *Statistical Program for Sosial Sciences (SPSS) Release 12*.

Untuk memperoleh data, daftar pertanyaan dibagikan kepada responden yang telah ditentukan. Daftar pertanyaan yang diajukan meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan Disiplin, Motivasi, dan Prestasi Kerja Pegawai. Untuk kepentingan analisis kuantitatif atas hasil pengumpulan data, dibuatkan skala pengukuran *Likert Scale* (Skala Likert). Pada skala Likert ini responden diberi 5 pilihan jawaban dengan stratifikasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

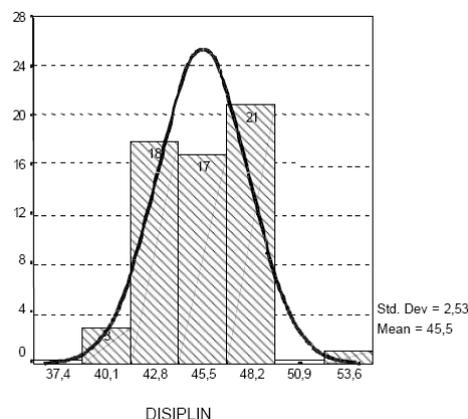
HASIL DAN PEMBAHASAN

Data disiplin ini diperoleh dari hasil instrumen daftar pertanyaan yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah sample sebanyak 60 orang, yang terdiri dari 13 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 53 dan terendah 41, dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 45,48 dan nilai tengah (median) sebesar 45,50. Frekuensi terbesar diperoleh jumlah skor jawaban 45 dengan frekuensi sebesar 9 kali atau 15,00 %. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 2,5 3 dengan varians sebesar 6,423. Data hasil analisis selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 8 berikut ini.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin

Disiplin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 41	3	5,0	5,0	5,0
42	5	8,3	8,3	13,3
43	8	13,3	13,3	26,7
44	5	8,3	8,3	35,0
45	9	15,0	15,0	50,0
46	8	13,3	13,3	63,3
47	8	13,3	13,3	76,7
48	7	11,7	11,7	88,3
49	6	10,0	10,0	98,3
53	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Gambar distribusi frekuensi skor jawaban variabel disiplin adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Kurva Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Disiplin

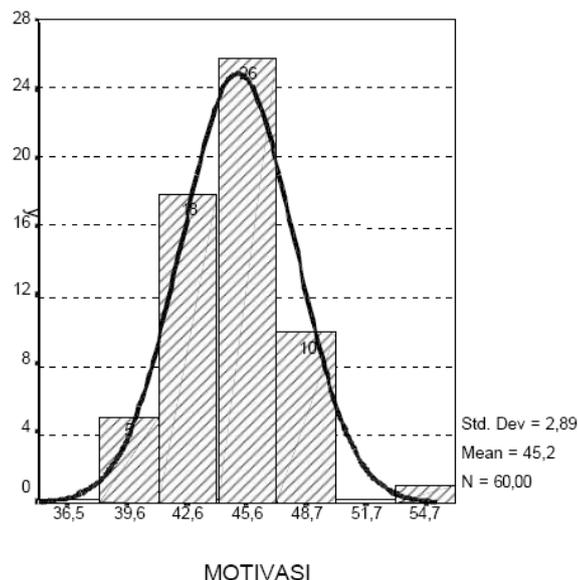
Dengan melihat grafik diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata (mean) tingkat disiplin adalah 45,5, dengan simpangan baku sebesar 2,53.

Data Motivasi diperoleh dari hasil instrumen daftar pertanyaan yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah sample sebanyak 60 orang, yang terdiri dari 13 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 55 dan terendah 39, dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 45,15 dan nilai tengah (median) sebesar 45,00. Frekuensi terbesar diperoleh skor jawaban yang berjumlah 45 dengan frekuensi sebesar 11 kali atau 18,30 %. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 2,89 dengan varians sebesar 8,367. Data hasil analisis selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 2 berikut ini

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Motivasi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 39	1	1,7	1,7	1,7
40	1	1,7	1,7	3,3
41	3	5,0	5,0	8,3
42	7	11,7	11,7	20,0
43	6	10,0	10,0	30,0
44	5	8,3	8,3	38,3
45	11	18,3	18,3	56,7
46	10	16,7	16,7	73,3
47	5	8,3	8,3	81,7
48	2	3,3	3,3	85,0
49	6	10,0	10,0	95,0
50	2	3,3	3,3	98,3
55	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Adapun kurva Distibusi Frekuensi Variabel Motivasi adalah sebagai berikut:



Gambar 3 Kurva Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Motivasi

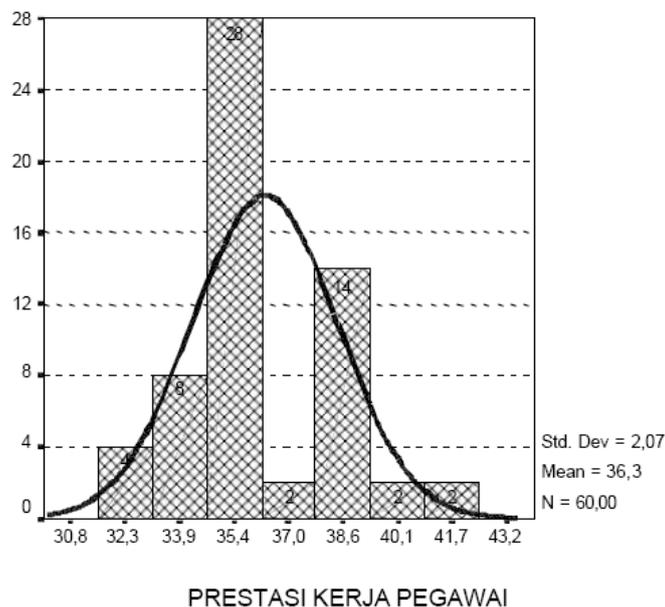
Dengan melihat grafik diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata (mean) tingkat disiplin adalah 45, 2, dengan simpangan baku sebesar 2,89.

Data Variabel Prestasi Kerja Pegawai diperoleh dari hasil instrument daftar pertanyaan yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah sample sebanyak 60 orang, yang terdiri dari 10 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 41 dan terendah 33, dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 36,33 dan nilai tengah (median) sebesar 36. Frekuensi terbesar diperoleh skor jawaban 36 dengan frekuensi sebesar 18 kali atau 30,00 %. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 2,07 dengan varians sebesar 4,281. Data hasil analisis selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 3 berikut ini.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja

Prestasi Kerja Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	4	6.7	6.7	6.7
	34	8	13.3	13.3	20.0
	35	10	16.7	16.7	36.7
	36	18	30.0	30.0	66.7
	37	2	3.3	3.3	70.0
	38	6	10.0	10.0	80.0
	39	8	13.3	13.3	93.3
	40	2	3.3	3.3	96.7
	41	2	3.3	3.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sedangkan kurva distribusi frekuensi variabel Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat dalam Gambar 4.



Gambar 4 Kurva Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Prestasi Kerja

Dengan melihat grafik diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata (mean) tingkat disiplin adalah 36,3, dengan simpangan baku sebesar 2,07. Seluruh hasil analisis statistik hasil penelitian dapat disajikan dalam Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Analisis Statistik Hasil Penelitian

Case Summaries

	DISIPLIN	MOTIVASI	PRESTASI KERJA PEGAWAI
Mean	45,48	45,15	36,30
Median	45,50	45,00	36,00
Sum	2729	2709	2178
Minimum	41	39	33
Maximum	53	55	41
Std. Deviation	2,53	2,89	2,07
Variance	6,423	8,367	4,281

a. Limited to first 100 cases.

Uji normalitas yang menggunakan metode Kolmogorov dan Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
PRESTASI KERJA PEGAWAI	,224	60	,059

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 5 Pedoman Tingkat Kekuatan Hubungan Antar Variabel

INTERVAL KOEF. KORELASI	TINGKAT KEKUATAN HUBUNGAN ANTAR VARIABEL
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,499	Lemah
0,500 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
> 0,800	Sangat Kuat

Uji Hipotesis Pertama dengan Regresi Sederhana

Uji hipotesis ini untuk menguji hubungan antara variabel bebas Disiplin (X1) dengan variable terikat Prestasi Kerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS Rel 12 terlihat bahwa besarnya koefisien korelasi $r_{Y1} = 0,880$. Besarnya koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis H1 diterima. Hubungan ini menunjukkan bahwa apabila faktor Disiplin meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Di samping menunjukkan adanya hubungan antara Disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai, koefisien korelasi ini juga menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara kedua variable yang saling berhubungan tersebut. Menurut klasifikasi sebagaimana didefinisikan dalam Tabel 5, maka hubungan antara disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai termasuk dalam kategori yang sangat kuat.

Mengingat sangat kuatnya hubungan tersebut, maka dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai, peranan disiplin seseorang dipandang sangat penting. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai yang menggambarkan prestasi pegawai dalam melakukan pekerjaan perlu meningkatkan peranan (faktor) Disiplin, dengan cara memahami makna disiplin, sebagaimana telah diuraikan dalam kisi-kisi disiplin. Hubungan antara kedua variabel ini juga dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi $t_{Hitung} = 14,116 > t_{Tabel} = 2,000$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin mempengaruhi variable Prestasi Kerja Pegawai. Hubungan ini ditunjukkan oleh adanya persamaan regresi, dengan besarnya konstanta $a = 3,620$ dan intersep $b = 0,719$, yaitu : $Y = 3,620 + 0,719 X1$ Dilihat dari besaran dalam persamaan regresi tersebut, maka berarti bahwa bilamana unsur disiplin naik satu

satuan, maka Prestasi Kerja Pegawai meningkat 0,719 satuan pada konstanta sebesar 3,620 atau peningkatan Prestasi kerja Pegawai dipengaruhi 71,9% variabel Disiplin (X1).

Dengan adanya hubungan antara disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai, maka dengan sendirinya disiplin memiliki kontribusi pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Besarnya kontribusi pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar $R^2 = 0,775$ yang berarti bahwa kontribusi Disiplin dalam mempengaruhi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 77,50 % sedangkan sisanya sebesar 22,50 % masih dipengaruhi oleh faktor lain. Pada aras nyata (significan level $\alpha = ,05$) dan sampel yang besarnya $n = 60$, dan pembilang 1 dan penyebut 60, besarnya $F_{Tabel} = 4,00$. Dari hasil Analisis Varians (ANOVA) uji F diperoleh $F_{Hitung} = 199,248$. Dengan demikian $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka persamaan regresi antara disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai memiliki keberartian atau kebermaknaan.

Uji Hipotesis Kedua dengan Regresi Sederhana

Uji hipotesis ini untuk menguji hubungan antara variabel bebas Motivasi X2 dengan variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai Y dengan menggunakan analisis regresi sederhana terlihat bahwa besarnya koefisien korelasi $r_{Y2} = 0,819$. Besarnya koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel Motivasi dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis H1 diterima. Hubungan ini menunjukkan bahwa apabila faktor meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Dengan melihat besarnya koefisien korelasi antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai, maka berdasar klasifikasi sebagaimana didefinisikan dalam Tabel 5, hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai termasuk dalam kategori hubungan yang Sangat Kuat.

Mengingat sangat kuatnya hubungan tersebut, maka dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai, dipandang sangat pentingnya peranan Motivasi yang diterima seseorang pegawai. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai maka perlu meningkatkan peranan (faktor) Motivasi pegawai yang bersangkutan, dengan cara memperhatikan dan mempertimbangkan dimensi dan indikator Motivasi sebagaimana telah diuraikan dalam kisi-kisi Motivasi. Hubungan antara kedua variabel ini juga dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi $t_{Hitung} = 10,881 > t_{Tabel} = 2,000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variable Motivasi dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai. Hubungan ini ditunjukkan oleh adanya persamaan regresi, dengan besarnya konstanta $a = 9,840$ dan intersep $b = 0,586$ yaitu: $Y = 9,840 + 0,586 X_2$.

Dilihat dari besaran dalam persamaan regresi tersebut, maka bilamana unsur Motivasi pegawai naik satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,586 satuan pada konstanta sebesar 9,840. Besarnya kontribusi pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar $R^2 = 0,671$ yang berarti bahwa kontribusi Motivasi dalam mempengaruhi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 67,10 % sedangkan sisanya 32,90 % dipengaruhi factor lain. Dengan aras nyata (significan level $\alpha = 0,05$) pada sampel yang besarnya $n = 60$, dan pembilang 1 dan penyebut 60, besarnya $F_{Tabel} = 4,00$ dan hasil uji F dari perhitungan diperoleh $F_{Hitung} = 118,393$. Dengan demikian $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka persamaan regresi antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai memiliki keberartian atau kebermaknaan.

Uji Hipotesis Ketiga dengan Regresi Berganda

Uji hipotesis ini untuk menguji hubungan antara variabel bebas Disiplin X1 dan Motivasi X2 secara bersama-sama dengan variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai Y. Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS Rel 12. Hasil yang ditunjukkan sebagaimana terlihat dalam Lampiran 16 terlihat bahwa besarnya koefisien korelasi $R_{Y12} = 0,895$. Besarnya

koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis H1 diterima. Hubungan ini menunjukkan bahwa apabila faktor disiplin dan Motivasi secara bersama-sama meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Disamping menunjukkan adanya hubungan antara Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai, koefisien korelasi ini juga menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara ketiga variabel yang saling berhubungan tersebut. Menurut klasifikasi sebagaimana didefinisikan dalam Tabel 7, maka hubungan antara disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai termasuk dalam kategori hubungan yang Sangat Kuat.

Mengingat sangat kuat hubungan tersebut, maka dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai, dipandang sangat pentingnya disamping peranan disiplin seseorang, maka harus dibarengi dengan pemberian Motivasi yang memadai. Hubungan antara ketiga variabel ini juga dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi $t_{1\text{Hitung}} = 6,099$ dan $t_{2\text{Hitung}} = 2,755 > t_{\text{Tabel}} = 2,000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai. Hubungan yang sangat kuat ini ditunjukkan oleh adanya persamaan regresi, dengan besarnya konstanta $a = 3,159$ dan intersep $b_1 = 0,523$ dan $b_2 = 0,207$, yaitu: $Y = 3,159 + 0,523 X_1 + 0,207 X_2$.

Dilihat dari besaran yang ada pada persamaan regresi tersebut, maka berarti bahwa, bilamana unsur disiplin dan Motivasi secara bersama-sama naik satu satuan maka Prestasi Kerja Pegawai akan meningkat sebesar $(0,523 + 0,207)$ dikalikan setiap satu satuan kenaikan disiplin dan Prestasi Kerja Pegawai secara bersama-sama. Dengan kata lain setiap unsur Disiplin bersama-sama dengan Motivasi masing-masing meningkat satu satuan, maka besarnya kenaikan Prestasi Kerja Pegawai yang ditimbulkan karenanya adalah $0,830$ pada konstanta sebesar $3,159$. Konstanta ini menggambarkan bahwa disamping factor Disiplin dan Motivasi, masih ada faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai. Sebab bilamana Disiplin dan Motivasi sama dengan NOL, maka pegawai masih memiliki Prestasi Kerja Pegawai yang besarnya ditunjukkan dengan besarnya konstanta $3,159$. Besarnya kontribusi pengaruh disiplin dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar $R^2 = 0,801$ yang berarti bahwa kontribusi Disiplin bersama-sama dengan Motivasi dalam mempengaruhi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai sebesar $80,10\%$, sisanya $19,90\%$ dipengaruhi factor lain.

Dengan aras nyata (significan level $\alpha = 0,05$) pada sampel yang besarnya $n = 60$, dan pembilang 1 dan penyebut 60, besarnya $F_{\text{Tabel}} = 4,00$ dan hasil uji F dari perhitungan diperoleh $F_{\text{Hitung}} = 114,742$. Dengan demikian $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ maka persamaan regresi antara disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai memiliki keberartian atau kebermaknaan.

PENUTUP

Hubungan antara Variabel Disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai, yaitu: (1) terdapat hubungan antara Disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai; (2) dengan adanya hubungan antara Disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai, dengan demikian hipotesis H1 tesis ini diterima; (3) hubungan antara Disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai ini dengan tingkat kekuatan yang sangat kuat; (4) meskipun Disiplin memiliki hubungan sangat kuat dengan Prestasi Kerja Pegawai, ternyata masih terdapat faktor lain selain Disiplin yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai, di luar variabel yang dipergunakan sebagai instrumen penelitian ini; (5) persamaan regresi antara disiplin dengan Prestasi Kerja Pegawai mempunyai keberartian.

Hubungan antara Variabel Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai, yaitu (1) terdapat hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai; (2) dengan adanya hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai, dengan demikian hipotesis H1 tesis ini diterima; (3) hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai ini dengan tingkat kekuatan yang sangat kuat; (4) meskipun Motivasi memiliki hubungan sangat kuat dengan Prestasi Kerja Pegawai, ternyata masih terdapat faktor lain selain Motivasi yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai, di luar variabel yang dipergunakan sebagai instrumen penelitian ini; (5) persamaan regresi antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai mempunyai keberartian.

Hubungan antara Variabel Disiplin dan Motivasi secara Bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai, yaitu: (1) terdapat hubungan antara Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai; (2) dengan adanya hubungan antara Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai, dengan demikian hipotesis H1 tesis ini diterima; (3) hubungan antara Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai ini dengan tingkat kekuatan yang sangat kuat; (4) meskipun Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama memiliki hubungan sangat kuat dengan Prestasi Kerja Pegawai, ternyata masih terdapat faktor lain selain Disiplin dan Motivasi yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai, di luar variabel yang dipergunakan sebagai instrumen penelitian ini; (5) persamaan regresi antara Disiplin bersama-sama dengan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai mempunyai keberartian. Dengan mengacu pada hasil pembahasan, dapat disampaikan saran-saran untuk peningkatan Prestasi Kerja Pegawai, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, yaitu: (1) mengingat bahwa Disiplin dan Motivasi yang diberikan kepada pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Prestasi Kerja Pegawai maka pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor disiplin dan menumbuhkembangkan Motivasi dalam rangka menjaga, memelihara dan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai; (2) untuk menjaga, memelihara dan menumbuhkembangkan Prestasi Kerja Pegawai perlu memperhatikan unsur-unsur atau dimensi Prestasi Kerja, yaitu Indikator sebagaimana diuraikan dalam Kisi-Kisi Instrumen Prestasi Kerja Pegawai; (3) untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai, maka perlu meningkatkan peranan (faktor) disiplin, dengan cara memahami makna disiplin, sebagaimana telah diuraikan dalam kisi-kisi Disiplin; (4) mengingat masih ada faktor lain, selain Disiplin dan Motivasi yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai, maka untuk lebih mendalami faktor lain tersebut dalam kaitan peningkatan Prestasi Kerja Pegawai perlu dilakukan penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Simamora, H. (1995). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Jakarta: Badan Penerbitan STIE YKPN.

Wahjosumidjo. (1984). *Kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.