

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM (PERSERO)
BELITANG OKU TIMUR**

Darmanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Trisna Negara
Belitang Ogan Komerang Ulu Timur
Email : darmanah@gmail.com

ABSTRAK

Didalam mencapai tujuan suatu perusahaan juga tergantung dari tujuan dari para karyawan untuk mengarah pada tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut banyak factor yang mempengaruhi antara lain motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang harus diperhitungkan juga. Apabila karyawan termotivasi dalam pekerjaannya dan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka mereka akan berprestasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Permasalahan dalam penelitian adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur masih belum baik dan optimal sehingga prestasi kerja mereka juga belum optimal. Kerangka analisis yang digunakan adalah analisis manajemen sumber daya yang menganalisis motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur. Upaya yang relevan adalah dengan meningkatkan penghargaan terhadap prestasi-prestasi kerja karyawan dan menanamkan disiplin kerja karyawan untuk mentaati jam kerja kantor dan ditanamkan kesadaran pada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut pendapat ahli bahwa manusia dapat bertahan hidup harus melakukan kegiatan ekonomi. Dalam paradigm baru maupun klasik factor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan social, menghasilkan sesuatu, dan akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian, dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil yang berupa upah atau hadiah kerja, dalam hal ini karyawan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah tersebut, maka masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur.

2. KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

Motivasi (Motivation) kata dasarnya adalah Motif (Motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan. William J. Stanton (1997:126) menyatakan bahwa : Motivasi adalah kebutuhan yang terangsang sehingga seseorang berusaha untuk memuaskannya.

2. Disiplin Kerja

Pengertian dari pada disiplin kerja dibahas dalam dua bagian. Pertama pembahasan tentang pengertian disiplin, pada bagian kedua akan dibahas tentang pengertian kerja. Kemudian pengertian kedua istilah tersebut dipadukan menjadi satu pengertian yaitu disiplin kerja.

Menurut Ensiklopedia Administrasi, bahwa pengertian disiplin dirumuskan sebagai berikut :

“Suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung didalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati (1981:96).

3. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya . (Sastrohadiwiry, 2002) atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2001) factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*) yang merumuskan bahwa :

- Human performance = Ability + Motivation
- Motivation = Attitude + Situasional
- Ability = Knowledge + Skill

B. Kerangka Berpikir

Kerangka Pemikiran Penelitian



Sampel merupakan sebagian individu yang dapat mewakili populasi menurut suharsimi Arikunto jika jumlah populasi dibawah 100 orang maka diambil semuanya sebagai sampel. Selanjutnya apabila populasinya diatas 100 orang diambil sebanyak 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan biaya. Maka dari jumlah pegawai tersebut semuanya diambil sebagai sampel.

C. Instrumen Penelitian

a. Variabel Penelitian

Menurut W.J.S Poerwadarminta (2000 : 141), yang dimaksud dengan variabel adalah bermacam-macam, berubah-ubah dan berbeda.

b. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, yaitu :

- Analisis Kualitatif
Yaitu menganalisa data atau informasi yang didapat secara deskriptip diperoleh kemudian diadakan interprestasi berdasarkan data yang ada.
- Analisis Kuantitatif
Yaitu Analisis secara statistik dikarenakan data yang dikumpulkan adalah berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka yang didapat dari penyekoran jawaban hasil penyebaran angket yang berguna bagi pengujian hipotesis, sedangkan untuk mencari hubungan variabel X dan Y baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menggunakan metode koefisien korelasi product moment.

Taraf signifikan yang dipergunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%

Sedangkan untuk menguji secara parsial digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

(J. Supranto. 2001, hlm : 202)

3. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRESTASI

A. Deskripsi Variabel

Berdasarkan data dari score jawaban responden tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan maka dapat dibuat kriteria dari ketiga variabel tersebut sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Motivasi Kerja maka kriteria Motivasi Kerja diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja Pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur

Jawaban	Interval	Rekomendasi dari butiran Pertanyaan 1-5	
		Frekuensi	%
Sangat Setuju	53-54	2	16,67
Setuju	51-52	2	16,67
Ragu-Ragu	49-50	1	8,33
Tidak Setuju	47-48	5	41,66
Sangat tidak setuju	45-46	2	16,77
Jumlah		12 Orang	100,00

Sumber : Data diolah, 2020

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Disiplin Kerja maka kriteria Disiplin Kerja diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur

Jawaban	Interval	Rekomendasi dari butiran Pertanyaan 1-5	
		Frekuensi	%
Sangat Setuju	52-53	2	16,67
Setuju	50-51	3	25,00
Ragu-Ragu	48-49	1	8,33
Tidak Setuju	46-47	3	25,00
Sangat tidak setuju	44-45	3	25,00
Jumlah		12 Orang	100,00

Sumber : Data diolah, 2020

3. Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Prestasi Kerja maka kriteria Prestasi Kerja Karyawan diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur

Jawaban	Interval	Rekomendasi dari butiran Pertanyaan 1-5	
		Frekuensi	%
Sangat Setuju	54-55	2	16,67
Setuju	52-53	1	8,33
Ragu-Ragu	50-51	4	33,33
Tidak Setuju	48-49	4	33,33
Sangat tidak setuju	46-47	1	8,33
Jumlah		12 Orang	100,00

Sumber : Data diolah, 2020

B. Hubungan Koordinasi dan Efektivitas Kerja Karyawan

Analisis hubungan Motivasi Kerja dengan prestasi kerja Karyawan (Y) for windows versi 17,0 diperoleh nilai koefisien korelasi (Motivasi Kerja dan prestasi kerja karyawan) diperoleh nilai r sebesar 0,890, hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan terdapat hubungan yang kuat.

Analisis kuantitatif menggunakan metode pendekatan koefisien korelasi (J. Supranto. 2010, hlm : 157).

$$r = \frac{n \cdot \sum X.Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x1 = Variabel (Motivasi Kerja)

X2 = Variabel (Disiplin kerja)

y = Variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan)

XY = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur mempunyai pengaruh yang positif, dimana r hitung adalah 0,890. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur dalam kategori sangat kuat.
- 2) Antara Disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur mempunyai pengaruh yang positif, dimana r hitung adalah 0,735. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur adalah kategori yang kuat.
- 3) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur. Hal tersebut ditunjukkan oleh R sebesar 0,914 yang berarti angka sebesar 0,835 yang berarti sebesar 83,5% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variable bebas, sedangkan sisanya $100\% - 83,5\% = 16,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari uji ANOVA atau F hitung, didapat F hitung lebih besar dari F Tabel, yang berarti membuktikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari perhitungan regresi linear multiple diperoleh persamaan $Y = 9,835 + 1,289X_1 + 0,4476X_2$ Artinya konstanta sebesar 9,830 menyatakan tidak ada motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan maka prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur akan tetap. Koefisien regresi X_1 sebesar 1,289 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai skor motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 1,289. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,476 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai skor disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,476.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang diperoleh, maka sebaiknya langkah-langkah yang dilakukan adalah :

- 1) Mengingat sangat besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka solusi yang relevan dengan PT. Telkom (Persero) Belitang OKU Timur adalah dengan meningkatkan penghargaan karena dari hasil penelitian menunjukkan faktor penghargaan memiliki skor yang paling rendah.
- 2) Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu juga memperhatikan faktor disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan terutama pada indikator ketaatan dalam mematuhi jam kantor. Hal tersebut disebabkan indikator ketaatan dalam mematuhi jam kantor memiliki skor yang paling rendah.

- 3) Pada variable prestasi kerja karyawan pada indikator yang paling rendah adalah menyelesaikan tugas. Melihat kondisi tersebut, tindakan yang seharusnya diambil adalah dengan lebih menanamkan kesadaran dan pengertian terhadap para karyawan untuk bekerja dengan penuh kesadaran dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Dan perusahaan sebaiknya agar lebih meningkatkan motivasi kerja dan menekankan kedisiplinan karyawan agar prestasi kerja mereka dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Alex s. Nitisemito,1992

George R. Terry,1991

Heidjrachman R. Pandoyo, saud hasan,1990

Malayu SP. Hasibuan,1991,Manajemen sumber daya manusia Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Mangkunegara,1998, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

....., 2001, Manajemen sumber daya perusahaan: Bandung. Remaja Rosdakarya.

Philip Kotler, 1996

Swastha, Handoko,1998

William J.Stanton,1997