

PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KANTOR BAPPEDA KUTAI TIMUR SANGATTA

Eka Yuliani

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin karyawan terhadap Prestasi kerja karyawan Bappeda Sangatta. Penelitian dilaksanakan selama 3 Bulan (bulan April sampai dengan juni 2013) pada Kantor Bappeda Kutai Timur di Sangatta, yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kemampuan, dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Bappeda Kutai Timur di Sangatta. Kegiatan penelitian yang dilakukan yaitu : Studi pustaka, observasi lapangan, wawancara, dokumentasi, pendataan dan analisis. Data yang dikumpulkan dalam penelitian meliputi : gambaran umum koperasi, struktur organisasi dan jawaban responden. Analisis data menggunakan Analisis Regresi berganda dengan Formula $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi berganda $Y = 17,225 + 0,948X_1 + 0,608X_2 + 0,598X_3$ Dari persamaan regresi ini dapat dijelaskan bahwa masing-masing koefisien b diperoleh nilai positif, hal ini mengandung arti apabila masing-masing variabel ditingkatkan, maka akan meningkatkan pengaruh terhadap prestasi kerja. Apabila variabel Motivasi (X_1) ditingkatkan satu persen, maka prestasi kerja meningkat 0,948%. Jika variabel kemampuan (X_2) ditingkatkan satu persen, maka prestasi kerja meningkat 0,608%. Jika variabel disiplin (X_3) ditingkatkan satu persen, maka prestasi kerja meningkat 0,598%.

Berdasarkan $F_{hitung} = 13,316 > F_{tabel} = 2,816$ menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dari 3 variabel bebas yang diteliti variabel disiplin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel Y (prestasi kerja) pada Kantor Bappeda Kutai Timur di Sangatta.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Motivasi, Kemampuan dan Disiplin

PENDAHULUAN

Pada saat ini Kantor Bappeda Kutai Timur mengadakan pembenahan di bidang sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan pengetahuan karyawan melalui pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi, meningkatkan kemampuan, mempertahankan tingkat disiplin, serta meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini untuk mengambil tindakan – tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang – orang agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang – orang tersebut. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk seseorang berbuat disiplin. Disiplin kerja seorang karyawan sangatlah penting dalam

melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan. Disiplin kerja karyawan mengatur akan mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam kantor tersebut. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan kantor yang efektif dan efisien dapat tercapai sehingga dapat berprestasi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu organisasi, tanpa ditunjang oleh kemampuan keryawannya (sumber daya manusia), niscaya organisasi tersebut tidak akan maju dan berkembang. Artinya untuk mencapai keunggulan bersaing tidak lagi hanya bergantung pada teknologi saja, tetapi lebih menekankan pada kemampuan tenaga kerja atau sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas penulis memilih judul Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Kantor Bappeda Kutai Timur di Sangatta.

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat

Penelitian dilaksanakan selama 3 Bulan (bulan April sampai dengan Juni 2013) pada Kantor Bappeda Kutai timur di sangatta yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan Kegiatan Penelitian yang dilakukan yaitu : studi pustaka observasi lapangan, wawancara, dokumentasi, pendataan dan analisis.

B. Pengumpulan Data dan Peralatan Analisis

Data yang dikumpulkan dalam penelitian meliputi ; Gambaran Umum, Struktur Organisasi dan Jawaban Responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan peralatan Regressi berganda diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program Sosial Science*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara terhadap mereka yang terpilih sebagai responden, yaitu sebanyak 44 orang maka diperoleh jawaban sebagai berikut:

1. Komentar responden atas Waktu Isirahat dan adanya jaminan masa depan yang baik menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang (7 laki-laki dan 3 perempuan) responden menyatakan cukup memuaskan, 21 orang (11 laki-laki dan 10 perempuan) responden menyatakan kurang memuaskan, dan 13 orang (10 laki-laki dan 3 perempuan) responden menyatakan sangat kurang memuaskan.
2. Komentar responden atas kemampuan menguasai keterampilan dasar yang dibutuhkan organisasi untuk melaksanakan pekerjaan sebanyak 18 orang (10 laki-laki dan 8 perempuan) responden menyatakan cukup memuaskan, 16 orang (10 laki-laki dan 6 perempuan) responden menyatakan kurang memuaskan, dan 10 orang (5 laki-laki dan 5 perempuan) responden menyatakan sangat kurang memuaskan.
3. Komentar responden atas kepatuhan terhadap perintah atasan dalam bekerja dan menjunjung tinggi nilai kedisiplinan yang diterapkan instansi 24 orang (10 laki-laki dan 14 perempuan) responden menyatakan cukup memuaskan, 20 orang (10 laki-laki dan 10 perempuan) responden menyatakan kurang memuaskan.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). berdasarkan pada hasil analisis dapat diketahui sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstand. Coefficients		Stdard Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.225	5.893		2.923	.005
	Motivasi	.948	.439	.250	2.258	.035
	Kemampuan	.608	.311	.230	1.951	.056
	Disiplin	.598	.226	.334	2.644	.011

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui persamaan garis regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 17,225 + 0,948 X1 + 0,608 X2 + 0,598 X3$$

Makna dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta 17,225, jika tidak ada motivasi kerja, kemampuan dan disiplin kerja, maka Prestasi kerja (Y) = 17,225
- Koefisien 0,948 X1 = Apabila motivasi naik 1 poin, maka Prestasi kerja naik 0,948 poin dengan kata lain apabila motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan Prestasi kerja dengan asumsi skor, variable bebas lain tetap.
- Koefisien 0,608 X2 = Apabila kemampuan naik 1 poin, maka akan meningkatkan prestasi kerja 0,608 poin dengan asumsi bahwa nilai dari variable-variabel bebas yang lain tetap.
- Koefisien 0,598 X3 = Apabila Disiplin naik 1 poin, maka akan meningkatkan prestasi kerja 0,598 poin Dengan asumsi nilai dari variable-variabel bebas yang lain memiliki nilai tetap.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas (X) secara sendiri-sendiri/parsial terhadap variable tidak bebas / terikat (Y)

Tabel Rangkuman Hasil Uji t.

Model	t	Sig
Motivasi Kerja (X1)	2,258	0,035
Kemampuan (X2)	1,951	0,056
Disiplin kerja (X3)	2,644	0,011

Kriteria Pengujian:

H0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel/sig} < 0,05$

H0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel/sig} > 0,05$

N = 44 diperoleh $t \text{ tabel} = 2,021$

- a. Variable motivasi kerja (X1) mempunyai $t \text{ hitung} = 2,258 > t \text{ tabel} = 2,021$, Nilai Sig. hasil perhitungan = $0,035 < 0,05$. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan variable motivasi kerja (X1) terhadap Prestasi kerja (Y)
- b. Variable kemampuan (X2) mempunyai $t \text{ hitung} = 1,951 < t \text{ tabel} = 2,021$, dan nilai signifikansi hasil perhitungan yaitu $\text{sig} = 0,056 > 0,05$. Artinya tidak ada pengaruh dan tidak signifikan variable kemampuan (X2) terhadap Prestasi kerja (Y)
- c. Variable disiplin kerja (X3) mempunyai $t \text{ hitung} = 2,644 > t \text{ tabel} = 2,021$, dan nilai signifikansi hasil perhitungan yaitu $\text{sig} = 0,011 < 0,05$. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan variable disiplin kerja (X3) terhadap Prestasi kerja (Y)

Dari ketiga Variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja adalah Disiplin Kerja (X3)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara serentak (Simultan) terhadap variabel tidak bebas / terikat (Y)

Apakah motivasi kerja (X1), kemampuan (X2) dan disiplin (X3) secara simultan/ bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Y). Untuk

menguji hipotesis ini dapat dibuktikan sesuai Hasil pengolahan data pada tabel Anova b.

Tabel Rangkuman Hasil Uji F. ANOVA^b

M		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.868	3	213.956	13.316	.000 ^a
	Residual	899.782	40	16.068		
	Total	1541.650	43			

a. Predictors. (Constant), Motivasi, Kemampuan, Disiplin

Kriteria Pengujian:

0. H0 ditolak apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel/ sig} F \text{ hitung} < 0,05$

1. H0 diterima apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel/sig} F \text{ hitung} > 0,05$

2. Taraf signifikan = 5%
K= variable bebas = 3
didapat $F \text{ tabel} = 2,816$.

Dari tabel diperoleh bahwa $F \text{ hitung} = 13,316 > F \text{ tabel} = 2,816$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja (X1), kemampuan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja (Y), dengan signifikansi hasil perhitungan yaitu $\text{sig} = 0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Variabel motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bappeda Kutai Timur di Sangatta.
2. Variabel kemampuan tidak berpengaruh dan tidak signifikan

- terhadap prestasi kerja karyawan Bappeda Kutai Timur di sangatta
3. Variabel disiplin dominan terhadap prestasi kerja (Y) ditunjukkan oleh t hitung dan probabilitas kesalahan. $t \text{ hitung} = 2,644 > t \text{ tabel} = 2,021$ serta $\text{sig} = 0,011 < 0,05$
 4. Variable motivasi kerja (X1), kemampuan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
 5. Motivasi kerja meliputi gaji, supervise, kebijakan pimpinan terhadap bawahan melalui pendekatan manajemen partisipatif, hubungan kerja antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan, kondisi kerja yang nyaman, menyenangkan pekerjaannya, mempunyai peluang untuk maju, adanya pengakuan dan penghargaan atas pekerjaannya, adanya keberhasilan atas pekerjaannya serta adanya tanggung jawab atas pekerjaannya, akan menunjang prestasi kerja terlaksana lebih baik apabila mendapatkan perhatian yang serius dari ketua Bappeda.
 6. Variabel kemampuan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk itu disarankan agar kemampuan ditambah seperti pengadaan internet dan Laboratorium yang disertai dengan pelatihan
 7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Yang ingin peneliti sarankan adalah pembinaan disiplin kerja sangatlah penting dilakukan agar para karyawan termotivasi untuk

tidak melakukan tindakan disiplin, bukan karena adanya sanksi tetapi dorongan oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh.,2000, *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)* Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Barthos, Basir, 2001,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, PT. Bumi Aksara, Jaakarta,.
- Dessler, Gery, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource management)*, Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I, Alih Bahasa Benyamin Molan, Prahallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, BPFE, Yogyakarta..
- Mangkunegara Prabu A. Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusi* Cetakan Kelima, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2004.
- Moekijat, 2000,*Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Nawawi, H. Hadari, 2001, *Perencanaan SDM (Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif)*, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta..

Notoatmodjo, Soekidjo, 2001, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Swasto, Bambang, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan)*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Buyamedia, Malang.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, STIE YKPN, Yogyakarta.

Syamsi, Ibnu, 2000, *Pokok-Pokok Organisasi & Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, PT. Rineka Cipta, Jakarta