**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

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

**Oleh
Eli Retnowati
Universitas Sunan Giri Surabaya**

ABSTRACT

Improvement of human resources in each company is carried out so that the outputs achieved by the company get maximum results. One form of increasing production is to increase work performance. This increase is thought to be influenced by motivation, discipline, and organizational commitment. This research was conducted to find out the size of the influence of motivation, discipline, and organizational commitment on work performance. This quantitative research uses a sampling technique with random sampling method. The sample in this study amounted to 75 respondents. The data analysis technique of this research uses multiple linear regression. The results of the research that have been carried out show that motivation and discipline partially affect work performance. Organizational commitment is not proven to partially affect work performance. Of the three variables, the motivation variable is the more dominant variable affecting work performance.

Keywords: motivation, discipline, commitment, work performance.

PENDAHULUAN

Dengan adanya perkembangan teknologi, setiap perusahaan dituntut juga mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Salah satunya kemampuan setiap sumber daya manusia mampu 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 pemerintah 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 standar 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 penilaian 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 disiplin 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. Komitmen 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 persepsi tentang tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian karyawan akan merasa senang dengan tugasnya dan memiliki komitmen 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 teknik 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 Darmawan (2007) 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 Watson. 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
Coefficients

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 0,0789. Hasil ini membuktikan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial. Dengan melihat Tabel 1 diperoleh hasil untuk regresi linear berganda yaitu $Y = 0,078 + 1,195 X_1 + 0,215 X_2 + 0,032 X_3$. Hasil ini menunjukkan nilai prestasi kerja jika tidak dipengaruhi motivasi, kedisiplina, dan komitmen organisasi akan bernilai nol.

Tabel 2
Model Summary

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

Sumber: output SPSS

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 karyannya 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. Selain 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

- Andayani, D., S. Kabalmay, R. Resandi, D. Darmawan. (2010). *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- As'ad, Moh. (2000). *Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Cetakan 4. Liberty. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (1980). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka. Jakarta.
- Darmawan, D. (2007). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustakamedia Daya, Bandung.
- 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 Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing*, *Jurnal Ilmu Sosial*, Vol. 5, No. 1, 13-22.
- Khasanah, H., S. Arum, D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Spektrum Nusa Press, 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.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 3 No 2, 81-92.
- Sardiman, A.M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Sofo, Fransesco. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perspektif, Peran dan Pilihan Praktis*, Alih Bahasa Jusuf Irianto, Cetakan 1, Airlangga University Press, Surabaya.
- Sugiono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan keempat belas, Penerbit CV.Afabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (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.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). *Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 No. 2, November, 95-108.
- Wilhelmus, A. & I. Darmastuti. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur*. Universitas Diponegoro.
- 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.