

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN
KINERJA PEGAWAI BAGIAN BIRO ADMINISTRASI UMUM
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA**

Perdana Yanafri

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

E-mail: pyanafri@gmail.com

085866705559

Intisari

Penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum (BAU) UST Yogyakarta dengan sampel sejumlah 35 karyawan. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data atau angket untuk mengetahui apakah motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara parsial atau bersama-sama dengan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi ganda yang didahului uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dengan kinerja dan disiplin pegawai UST Yogyakarta.

Kata kunci: motivasi berprestasi, disiplin kerja, kinerja

Abstract

This study was to determine the effect of achievement motivation and work discipline on the performance of employees of the UST Yogyakarta Public Administration Bureau (BAU) with a sample of 35 employees. Researchers use data collection techniques or questionnaires to determine whether achievement motivation and work discipline are partially or jointly positive and significant to employee performance. The data analysis technique used is descriptive analysis and hypothesis testing using multiple regression analysis which is preceded by the classical assumption test, namely normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test to determine the effect of achievement motivation on the performance and discipline of UST Yogyakarta employees.

Key words: achievement motivation, work discipline, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Sumber daya manusia bersifat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus di samping faktor lainnya. Sumber daya manusia berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan agar sejalan dengan tujuan organisasi itu sendiri. Pada kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh peran pimpinan dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Bagian Biro Administrasi Umum UST Yogyakarta dan hasil pengamatan penulis selama bergabung menjadi pegawai muncul indikasi penurunan kinerja pegawai, hal tersebut terjadi kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi berprestasi yang rendah, kurangnya disiplin pegawai dan prestasi kerja yang belum maksimal. Kualitas pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi input dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplinan pegawai yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal itu dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin

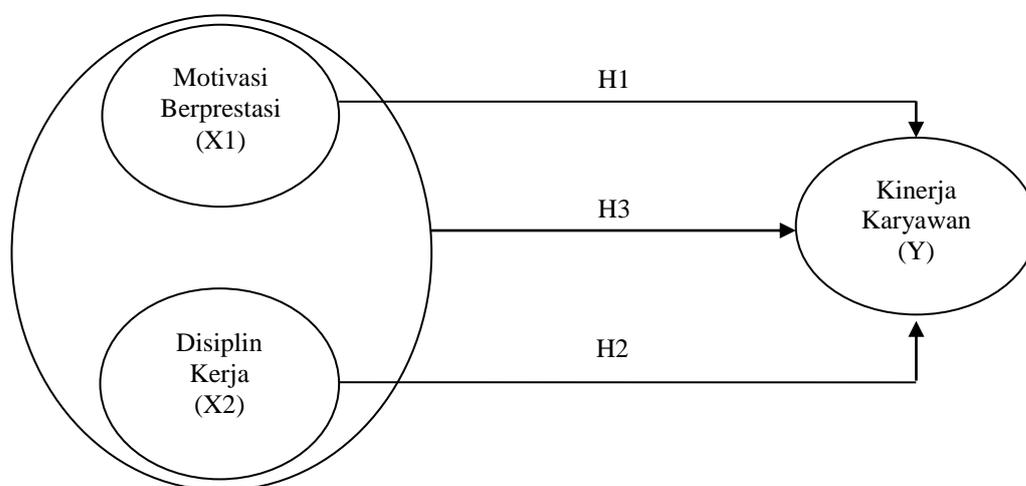
dituntut agar dapat bertindak tegas dan menjadi panutan bagi pegawainya dalam hal kedisiplinan. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika pegawainya berdisiplin dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang, maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi. Menggunakan segala kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Andro Vidriansyah (2014) menjelaskan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Kusuma Chandra (2017) dalam kriteria sistem penilaian yang baik menggunakan tipe evaluasi kerja, dan keputusan mendasar mengenai jenis kinerja karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang mengutamakan pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi atau lebih dikenal dengan Metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan Biro Administrasi Umum (BAU) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST) Yogyakarta berjumlah 35 karyawan. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus, yaitu metode pengambilan sampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian (Wiyono, 2011:88). Berdasarkan latar belakang masalah rumusan dan tujuan penelitian maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi yang ditemukan adanya pengaruh antara variabel independen. Uji multikolinearitas dengan menganalisis matrik pengaruh variabel independen. Jika antar variabel independen ada pengaruh yang diatas 90%, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak melebihi 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, tetapi jika VIF melebihi 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 8. Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 5,472 | 4,582 | | 1,194 | ,241 | | |
| Motivasi | ,416 | ,122 | ,471 | 3,402 | ,002 | ,820 | 1,219 |
| Disiplin | ,363 | ,140 | ,360 | 2,599 | ,014 | ,820 | 1,219 |

Dependent Variable: Kinerja

Dari data output data didapatkan bahwa nilai semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Langkah-langkah yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi adalah sebagai berikut:

Mencari Persamaan Garis Regresi

Untuk mencari persamaan garis regresi digunakan tehnik analisis regresi linear dengan menggunakan tujuh variabel, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₂ = Disiplin Kerja

X₁ = Motivasi Berprestasi

β₀ = Konstanta

Pada penelitian ini, langkah-langkah analisis regresi ganda dilakukan dengan menginterpretasikan perhitungan data dari angket yang kemudian menghitung data angket berdasarkan variabel motivasi berprestasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel 10. Uji Linearitas Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5,472 | 4,582 | | 1,194 | ,241 |
| Motivasi | ,416 | ,122 | ,471 | 3,402 | ,002 |
| Disiplin | ,363 | ,140 | ,360 | 2,599 | ,014 |

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi ganda di atas, diketahui nilai koefisien regresi dari nilai β, untuk konstanta = 5,472, motivasi berprestasi = 0,416 dan disiplin kerja = 0,363. Dari persamaan itu, kinerja pegawai naik jika peran motivasi berprestasi dan disiplin kekrja ditingkatkan. Hal ini menegaskan bahwa perna motivasi berprestasi dan disiplin kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat (Ghozali, 2001). Apabila nilai R^2 yang diperoleh mendekati angka 1, maka pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sangat tinggi..

Tabel 11. Nilai Koefisien Determinan

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|---------------|
| 1 | ,704 ^a | ,496 | ,465 | 3,76933 | ,889 |

Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinan (R^2) antara X_1 dan X_3 dengan Y sebesar 0,496, artinya besarnya pengaruh antara motivasi berprestasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 49,6%. Berdasarkan koefisien determinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dan disiplin karyawan di Bagian Biro Administrasi Umum UST Yogyakarta memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja sebesar 49,6%.

Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2001: 86). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi (probabilitas) nilai t dengan tingkat kesalahan (α) 5%. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini adalah menentukan dasar pengambilan keputusan dan menarik kesimpulan dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% dengan dasar jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 13. Rangkuman Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5,472 | 4,582 | | 1,194 | ,241 | |
| | Motivasi | ,416 | ,122 | ,471 | 3,402 | ,002 | ,820 |
| | Disiplin | ,363 | ,140 | ,360 | 2,599 | ,014 | ,820 |

Dependent Variable: Kinerja

Tabel 13 di atas menjelaskan hasil perhitungan uji t secara individu. Harga t_{hit} di atas dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan derajat kebebasan ($dk = 35$) dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk uji dua pihak (*two tail test*) sebesar 2,042. Hasil perhitungan uji t masing-masing indikator atau prediktor dijelaskan sebagai berikut. Harga t_{hit} untuk motivasi berprestasi (X_1) = 3,402 > 2,042 dengan tingkat signifikan (p) = 0,002 < 0,05. Karena nilai signifikansinya di atas taraf signifikansi 5%, maka motivasi berprestasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Harga t_{hit} untuk disiplin kerja (X_3) = 2,599 > 2,042 dengan tingkat signifikan (p) = 0,014 < 0,05. Karena nilai signifikansinya di bawah taraf signifikansi 5%, maka disiplin memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2001:85). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (probabilitas) dari suatu uji F dengan tingkat kesalahan (α) yaitu sebesar 5%. Jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji F dengan ANOVA

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 447,521 | 2 | 223,760 | 15,749 | ,000 ^b |
| Residual | 454,651 | 32 | 14,208 | | |
| Total | 902,171 | 34 | | | |

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui nilai $F_{hitung} = 15,749$ dengan p (signifikansi) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ($p < 5\%$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh antara motivasi berprestasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi di bawah 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai di lingkungan BAU UST Yogyakarta. Pernyataan ini dibuktikan dengan variabel motivasi berprestasi menunjukkan nilai (0,796) yang lebih tinggi dari nilai r tabel (0,334). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi pegawai di lingkungan BAU UST memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan dalam bekerja. Motivasi berprestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan. Menurut Mc Clelland (1987: 40) motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

Pengaruh disiplin kerja pegawai di lingkungan BAU UST Yogyakarta memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai (0,651) lebih tinggi dari r tabel (0,334), maka pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan signifikan. Disiplin kerja adalah kesadaran atau ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya (Siagian, 2007).

Pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja pegawai BAU UST memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari harga F dalam Anova sebesar 15,749 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi berprestasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dengan kinerja pegawai di lingkungan BAU UST Yogyakarta.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai diikuti dengan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian BAU UST Yogyakarta. Peneliti berharap agar dapat mempertahankan motivasi berprestasi dan disiplin karyawan agar dapat mencapai hasil kinerja yang optimal dikemudian hari, peran serta dan kepedulian pimpinan dalam memberikan apresiasi maupun motivasi kepada pegawai di lingkungan BAU UST Yogyakarta dapat membantu peningkatan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan prima.

DAFTAR PUSTAKA

- Gendro, Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Mc.Clelland, D. 1987. *Memacu Masyarakat Berprestasi* (terjemahan Suryanto). Jakarta: Intermedia.
- Kirana, Kusuma Chandra. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Cetakan Pertama. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi.
- Vidriansyah, Andro. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang)*.