

MANAGEMENT SCIENCE JOURNAL



ISSN : 2085-3467

Volume 3 Nomor 1 Agustus 2012

MANAGEMENT SCIENCE JOURNAL

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

ISSN 2085-3467

Volume 3 Nomor 1

Agustus 2012

Management Science Journal terbit mulai tahun 2008, dengan frekuensi penerbitan dua kali setahun yakni pada bulan Februari dan September. Jurnal ini memuat artikel berupa hasil penelitian, kajian analitis dan pengalaman praktis di bidang ilmu manajemen

Ketua Penyunting

Prof. Dr. Pribadiono, MS.

Penyunting Pelaksana

Dr. Nova Retnowati, MM.

Dr. Musriha, M.Si.

Dr. Erma Widiani, S.E., M.M.

Penyunting Ahli

Dr. M. Enny Widyngrum, M. Si.

Mitra Bestari

Prof. Hengki Supit, AK.

Prof. Dr. Drh. Sarmanu, MS (UNAIR)

Prof. Dr. Harijono, SU (UNEJ)

Dr. Nurdin Kaimudin, MS. (UNMER)

Prof. Dr. Effendi (UNAIR)

Administrasi & Sirkulasi

Uce Narulita, SE.

Alamat Redaksi

Kampus Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara

Jl. A. Yani 114 Surabaya, Telp. 031-8287553

SALAM REDAKSI

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena Management Science Journal Edisi 3 No. 1 bulan Agustus 2012 dapat hadir kembali menyapa para pembaca sekalian. Management Science Journal kali ini masih berupa hasil penelitian, kajian analitis dan pengalaman praktis di bidang ilmu manajemen.

Management Science Journal dalam edisi ketiga nomor satu ini memuat 9 (sembilan) karya ilmiah yang membahas hasil penelitian dan kajian analitis di bidang ilmu manajemen.

Artikel pertama sebagai pembuka wacana kita adalah mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Multindo Raya Krian Sidoarjo. Bagi perusahaan prestasi kerja pegawai merupakan aspek penting demi kemajuan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai prestasi yang tinggi adalah dengan kepemimpinan, motivasi dan komunikasi yang baik antara pemimpin terhadap bawahan.

Artikel kedua berusaha memaparkan mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai SDN (Sekolah Dasar Negeri) Kalirungkut IV Surabaya. Prestasi kerja pegawai merupakan aspek penting demi kemajuan perusahaan. Dilain pihak pegawai juga harus menanamkan disiplin kerja pada diri mereka masing-masing, dengan adanya disiplin kerja berarti pegawai bekerja dengan baik dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab penuh.

Artikel ketiga berusaha menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan parsial Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Bank Internasional Indonesia Tbk Cabang Kediri. Penelitian

ini dilakukan dengan menggunakan metode studi kasus dimana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Artikel keempat berusaha memaparkan bahwa dengan adanya konsumen global saat ini menghadapi perbedaan fundamental dari skenario ekonomi yang dihadapi konsumen pada dekade 1950an, maka dituntut untuk merancang kembali konsep pemasaran.

Artikel kelima berupaya menerangkan beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi keputusan konsumen dalam mengambil suatu produk asuransi adalah tangible, Empaty, Ressoniveness, Reability dan Asurance yang diberikan oleh pengelola kepada konsumen. Penelitian artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan yang terdiri dari (tangible, Empaty, Ressonveness, Reability dan Asurance) terhadap kepuasan Konsumen (pemegang polis) pada AJB Bumiputera 1912 Di Waru Sidoarjo.

Artikel keenam berusaha menjelaskan mengenai pengaruh kenaikan harga dan penurunan cash discount untuk agen terhadap omzet iklan jitu pada PT. Jawa Pos. Variabel kenaikan harga dan penurunan *cash discount* berpengaruh secara signifikan terhadap perolehan omzet iklan Jitu, baik secara serentak (uji F) maupun individu (uji t) pada tingkat derajat kepercayaan 95%.

Artikel ketujuh adalah suatu analisis mengenai pengaruh perilaku pembelian *hedonic* dan *utilitarian* terhadap store loyalty di Matahari Department Store Surabaya. Perilaku pembelian hedonic memberikan pengaruh yang signifikan terhadap store loyalty konsumen Matahari Departemen store di Surabaya. Perilaku pembelian utilitarian berpengaruh tidak signifikan terhadap store loyalty konsumen Matahari Departemen Store di Surabaya.

Artikel kedelapan merupakan analisis mengenai ekonomi dan strategi ekonomi nasional. Dibandingkan dengan Korea dan Taiwan, kemampuan

Indonesia untuk menyerap dan memanfaatkan teknologi impor masih lemah. Kemampuan teknologi yang rendah ini tercermin, salah satunya, dari rendahnya ekspor produk teknologi tinggi Indonesia dibandingkan dengan Negara-negara ASIA lain.

Artikel kesembilan berusaha memaparkan mengenai dampak investasi publik terhadap kesejahteraan masyarakat kabupaten/kota era otonomi khusus di Provinsi Papua Barat. Ini berfokus pada peran pemerintah daerah dalam mengalokasikan investasi publik sebagai belanja modal sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Panel kumpulan data telah dikumpulkan selama lima tahun, yang diambil dari BPS dan kantor Pemerintah Provinsi Papua Barat, dan setiap variabel yang diukur memiliki sembilan pengamatan sebagai entitas dari Kecamatan (kabupaten/kota).

Sembilan artikel tersebut berusaha memaparkan fakta-fakta di lapangan mengenai manajemen di masyarakat. Semoga artikel-artikel tersebut bisa memberikan kontribusi yang positif. Sebab dari penelitian-penelitian inilah dapat muncul sebuah perubahan. Selamat membaca.

MANAGEMENT SCIENCE JOURNAL

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

ISSN 2085-3467

DAFTAR ISI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAYAN PADA PT. MULTINDO RAYA KRIAN SIDOARJO Farida A. Widjayati dan Subiantoro	1-17
PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN PERILAKU KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KALIRUNGKUT IV SURABAYA Mahmudah Enny Widyaningrum	18-37
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK INTERNASIONAL INDONESIA TBK CABANG KEDIRI Fachrudy Asj'ari dan Yunita Rochmawati	38-55
REFORMULASI MARKETING CONCEPT DALAM ERA GLOBALISASI Nova Retnowati	56-65
PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (PEMEGANG POLIS) PADA AJB BUMIPUTERA 1912 WARU SIDOARJO Muh. Alkirom Wildan dan Hendro Wahyono	66-85
PENGARUH KENAIKAN HARGA DAN PENURUNAN CASH DISCOUNT UNTUK AGEN TERHADAP OMZET IKLAN JITU PADA PT. JAWA POS Cholifah	86-100
PENGARUH PERILAKU PEMBELIAN HEDONIC DAN UTILITARIAN TERHADAP STORE LOYALTY DI MATAHARI DEPARTMENT STORE SURABAYA Musriha dan Sintesa W. O.	101-117
EKONOMI DAN STRATEGI EKONOMI NASIONAL Chusnul Abady	118-124
DAMPAK INVESTASI PUBLIK TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KABUPATEN/KOTA ERA OTONOMI KHUSUS DI PROVINSI PAPUA BARAT Rully N. Wurarah	125-142

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN PERILAKU KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SDN (SEKOLAH DASAR
NEGERI) KALIRUNGKUT IV SURABAYA**

Mahmudah Enny Widyaningrum

ABSTRAK

Bagi perusahaan prestasi kerja pegawai merupakan aspek penting demi kemajuan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai prestasi yang tinggi adalah dengan memotivasi pegawai, karena pegawai membutuhkan motivasi dari perusahaan agar terjadi keselarasan yang baik antara keinginan dan harapan pegawai dengan tujuan perusahaan. Dilain pihak pegawai juga harus menanamkan disiplin kerja pada diri mereka masing-masing, dengan adanya disiplin kerja berarti pegawai bekerja dengan baik dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab penuh. Selain itu juga perlu adanya perilaku yang mampu mengelola diri sendiri, berkomitmen terhadap organisasi, membangun kompetensi diri, disiplin dan bertanggung jawab pada perusahaan.

Kata kunci: pengaruh motivasi, disiplin dan perilaku kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

For the performance of the company's employees is an important aspect for the betterment of the company. One way to achieve high performance is to motivate employees, because employees need the motivation of companies to enable the alignment between the desires and expectations of employees with corporate objectives. On the other hand should also instill discipline employees working on them each, dengan the work discipline means that employees work well with full awareness and full responsibility. It also needs to be able to manage the behavior themselves, committed to the organization, build self competence, discipline and responsible to the company.

Keywords: effects of motivation, discipline and work behavior, work performance

Pendahuluan

Dalam era global yang kompetitif saat ini setiap organisasi akan sangat bergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu peranan manajemen personalia seyogyanya lebih ditingkatkan. Sehubungan dengan itu manajemen personalia (manajemen sumberdaya manusia) sudah merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, terutama indonesia dimana jumlah tenaga kerja demikian besar dengan berbagai tingkat dan jenis pendidikan. Dengan demikian sumber daya manusia sebagai aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi senantiasa harus diperhatikan kebutuhan dan keinginannya sehingga diharapkan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik serta loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Selanjutnya untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola dengan cara-cara manusiawi dan memiliki keahlian, maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pimpinan perlu mencari cara yang terbaik untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

Permasalahan yang mungkin timbul dalam bidang personalia adalah menyangkut prestasi kerja pegawai atau tenaga kerja, memelihara dan meningkatkan prestasi kerja pegawai atau tenaga kerja, memelihara dan meningkatkan prestasi kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai prestasi yang tinggi adalah dengan memotivasi atau ransangan dan dorongan baik moril maupun materiil. Motivasi dapat dilihat dari sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sangat diperlukan adanya pengarahan dan pembinaan yakni dengan jalan menimbulkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok. Variabel-variabel motivasi seperti yang diungkapkan Maslow dalam teori kebutuhan memiliki peranan penting dalam rangka peningkatan prestasi pegawai. Dimana dengan adanya faktor motivasi tersebut dapat merupakan unsur penentu bagi tercapai tujuan perusahaan. Dengan memberikan perhatian dan penghargaan sesuai dengan apa yang telah pegawai berikan akan membuat mereka merasa diperlukan secara adil, baik antara perusahaan dengan pegawai maupun dengan pegawai. Apabila

harapan pegawai mendapat gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya dipenuhi serta diberikan motivasi yang tinggi, maka pegawai akan memberikan perhatian besar pula pada perusahaan bahkan pegawai akan lebih setia.

Dalam kegiatan kerja pegawai juga perlu menanamkan disiplin pada pegawai oleh perusahaan, guna mendukung tercapainya prestasi tinggi yang diinginkan perusahaan. Dengan tindakan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan kesadaran tinggi serta bertanggung jawab penuh, dengan demikian maka akan didapat tenaga kerja yang berkualitas dan berprestasi tinggi.

Disisi lain prilaku kerja sangat mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan keinginan perusahaan. Prilaku karyawan yang berhubungan dengan prestasi kerja langsung diasosiasikan dengan tugas kerja yang perlu diselesaikan untuk mencapai tujuan kerja. *Kreiner dan kinicki (2000 : 273)* menyatakan bahwa prilaku yang baik sebagai anggota organisasi merupakan prilaku karyawan yang selalu siap menunjukkan potensi, energi serta mau secara aktif membangun kemampuannya. Misalnya, prilaku karyawan yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, ketertarikan pribadi pada pekerjaan orang lain, saran-saran untuk perbaikan, melatih orang baru, penghargaan atas semangat dan prilaku menjaga tata tertib organisasi sesuai dengan aturan perawatan terhadap organisasi ketepatan waktu dan kehadiran yang jauh melampaui standar atau yang diberlakukan. Pimpinan organisasi tentu saja akan menyukai para pegawai yang menunjukkan prilaku yang baik tersebut. *Kreiner dan kinicki (2000 : 273)* menyatakan pula bahwa suatu meta analisis yang mencakup 6.746 orang dari 28 peneliti yang terpisah mengungkapkan adanya korelasi yang signifikan dan cukup positif antara prilaku sebagai anggota organisasi yang baik dengan kepuasan kerja. Sehingga dari prilaku kerja demikian itu akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut.

Kerangka Teoritis

Motivasi

Menurut Nawawi (2000) motivasi (Motivation) adalah kata dasarnya motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Keberhasilan seorang pemimpin karena ia memiliki sifat kepemimpinan yaitu menurut Wijaya (1985:31) mengemukakan bahwa “Peranan motivasi yang dipengaruhi banyak faktor” antara lain :

- Kematangan
- Latar belakang kehidupan
- Kelebihan-kelebihan
- Lingkungan

Teori motivasi dikemukakan oleh Wijaya (1985:41) ada 3 pendekatan, yaitu:

a. Pendekatan Tradisional

Bentuk pendekatan tradisional menekan pada kekuasaan dan hadiah atau bentuk kepuasan yang dinikmati diluar pekerjaan seperti seseorang yang menghasilkan pendapatan tambahan diluar pekerjaan.

b. Pendekatan Motivasi internal pendekatan

Bentuk pendekatan ini terletak pada pemberian kesempatan memperoleh kepuasan kebutuhan melalui atau pekerjaan itu sendiri, dan ini merupakan motivasi yang bersifat internal untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati, yang mana pendekatan ini beranggapan bahwa bekerja keras dengan sendirinya akan meningkatkan prestasi dan merupakan elemen yang menimbulkan kepuasan lebih besar.

c. Pendekatan mengenai hubungan Manusia

Bentuk pendekatan ini beranggapan bahwa orang itu akan bekerja bila terjamin dalam lingkungan yang menyenangkan dengan pimpinan yang penuh pengertian dan jujur, pekerja yang senang akan bekerja lebih giat. Jadi pemimpin harus

mampu menganalisa dan memahami sifat-sifat kebutuhan para bawahan yang merupakan motivasi bagi tingkah lakunya agar mengetahui pekerjaan mereka yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2003) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Adapun variabel disiplin kerja, diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut :

- a. Tepat Waktu adalah pernyataan pegawai terhadap kesediaan pegawai menyelesaikan tugas, tanggung jawab dan kehadiran tepat waktu.
- b. Sanksi adalah pernyataan pegawai terhadap kesediaan menerima sanksi apabila melakukan kesalahan.
- c. Ketelitian melaksanakan tugas pernyataan pegawai terhadap kesediaan memperhatikan ketelitian dalam melaksanakan tugas.
- d. Interaksi pernyataan terhadap kesediaan berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas dan masalah-masalah yang dihadapi.
- e. Aktualisasi pernyataan pegawai terhadap kesediaan menyelesaikan masalah secara bertahap.

Perilaku Kerja

Perilaku karyawan yang berhubungan dengan prestasi kerja langsung diasosiasikan dengan tugas kerja yang perlu diselesaikan untuk mencapai tujuan kerja. Kreiner dan Kinicki (2000 : 273) menyatakan bahwa perilaku yang baik sebagai anggota organisasi merupakan perilaku karyawan yang selalu siap menunjukkan potensi, energi serta mau secara aktif membangun kemampuannya.

Adapun variabel perilaku kerja, diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut:

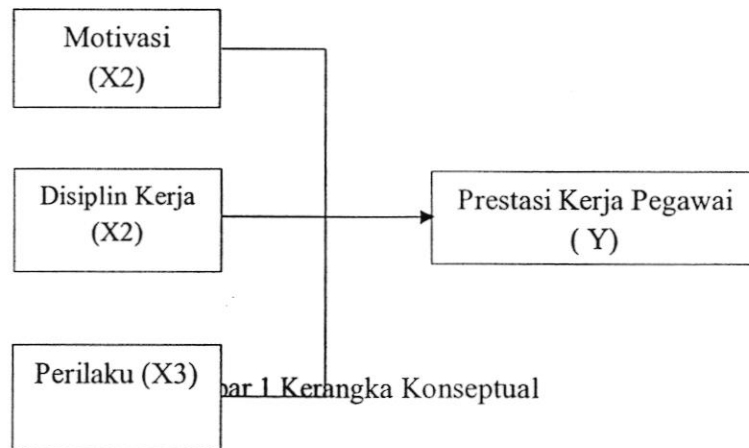
- a. Dapat mengelola diri sendiri adalah pernyataan tentang melakukan aktivitas yang dibuat sendiri oleh pegawai tanpa memerlukan pengawasan dari pihak lain.
- b. Komitmen terhadap organisasi adalah pernyataan tentang apakah pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi dan berusaha bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
- c. Membangun kompetensi diri adalah pernyataan tentang apakah pegawai mempunyai keinginan mencapai hasil kerja yang lebih tinggi dari standar hasil kerja yang telah ditetapkan dengan kapabilitas / kemampuan yang dimiliki.
- d. Disiplin dan bertanggung jawab adalah pernyataan tentang ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap perintah atasan, konsisten dalam melakukan pekerjaan serta memahami dan menerima atas apa yang mereka kerjakan.

Prestasi Kerja

menurut (martoyo : 2000) prestasi kerja adalah proses melalui manajemen organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu adanya pengukuran prestasi kerja. Adapun variabel prestasi kerja, diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja adalah pernyataan tentang hasil dari suatu yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu.
- b. Kuantitas kerja adalah pernyataan tentang jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan apakah sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Tepat waktu adalah pernyataan tentang hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang telah direncanakan

Berdasarkan penelitian ini dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti, memudahkan pemahaman hipotesis serta ada pengaruh antar variabel yang diteliti.



Metode Penelitian

Pendekatan penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian *explanatory* untuk menjelaskan pengaruh Motivasi, disiplin dan perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja dalam hubungannya dengan prestasi kerja adalah dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja menyangkut aktivitas individu pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang motivasi, disiplin dan perilaku kerja. Selanjutnya, karena penelitian ini berhubungan dengan Motivasi Disiplin dan perilaku kerja karyawan terhadap prestasi kerja maka yang menjadi obyek penelitian adalah SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV yang berada diJawa Timur.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas, serta lebih dapat memahami isi dan agar definisi yang digunakan didalam penelitian ini dapat diukur serta menghilangkan dan menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran maka variable – variable yang berkaitan dengan penelitian yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X₁)

Yaitu : Menurut Wijaya (1995:38) motivasi adalah suatu cara menimbulkan dorongan (motif) pada individu agar beritindak atau melakukan sesuatu. Indikator yang digunakan adalah :

- a. Gaji adalah pernyataan tentang pengukuran gaji dalam pemenuhan kebutuhan.
- b. Tunjangan adalah pernyataan tentang pengukuran tunjangan dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Promosi adalah pernyataan tentang pengukuran jabatan dalam memberikan motivasi.
- d. Penghargaan adalah pernyataan tentang pengukuran pentingnya sebuah penghargaan (rewards) dalam prestasi kerja.

Disiplin Kerja (X₂)

Yaitu : Menurut Handoko (2001) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Adapun variabel disiplin kerja, diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut :

- a. Tepat Waktu adalah pernyataan pegawai terhadap kesediaan pegawai menyelesaikan tugas, tanggung jawab dan kehadiran tepat waktu.
- b. Sanksi adalah pernyataan pegawai terhadap kesediaan menerima sanksi apabila melakukan kesalahan.
- c. Ketelitian melaksanakan tugas pernyataan pegawai terhadap kesediaan memperhatikan ketelitian dalam melaksanakan tugas.
- d. Interaksi pernyataan terhadap kesediaan berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas dan masalah-masalah yang dihadapi.
- e. Aktualisasi pernyataan pegawai terhadap kesediaan menyelesaikan masalah secara bertahap.

Prilaku (X₃)

Yaitu : Robbins (2003:11), dan Wibowo (2007:85) bahwa prilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak (*how you act*) dan bukan tentang apa atau

siapa anda (*what you are or who you are*). Pengertian itu dapat disimpulkan bahwa perilaku adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan.

Adapun variabel perilaku kerja, diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut:

- a. Dapat mengelola diri sendiri adalah pernyataan tentang melakukan aktivitas yang dibuat sendiri oleh pegawai tanpa memerlukan pengawasan dari pihak lain.
- b. Komitmen terhadap organisasi adalah pernyataan tentang apakah pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi dan berusaha bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
- c. Membangun kompetensi diri adalah pernyataan tentang apakah pegawai mempunyai keinginan mencapai hasil kerja yang lebih tinggi dari standar hasil kerja yang telah ditetapkan dengan kapabilitas / kemampuan yang dimiliki.
- d. Disiplin dan bertanggung jawab adalah pernyataan tentang ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap perintah atasan, konsisten dalam melakukan pekerjaan serta memahami dan menerima atas apa yang mereka kerjakan.

Prestasi Kerja (Y)

Menurut Martoyo (2000) prestasi kerja adalah proses melalui manajemen organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Adapun variabel prestasi kerja, diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja adalah pernyataan tentang hasil dari suatu yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu.
- b. Kuantitas kerja adalah pernyataan tentang jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan apakah sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Tepat waktu adalah pernyataan tentang hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Pengukuran Variabel

Teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode survei menurut Sugiono (2003:130) terdiri dari :

- a. Observasi, Adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengamati dari dekat kejadian atau keadaan yang nyata dari perusahaan.
- b. Kuesioner, Adalah pemberian angket atas daftar pertanyaan kepada para Pegawai / guru SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) IV Rungkut Harapan di Surabaya.
- c. Wawancara, Adalah melakukan tanya jawab yang digunakan untuk mengetahui keterangan mengenai hal yang diperlukan dalam penelitian.
- d. Dokumentasi, Merupakan data yang diambil dari arsip dan laporan yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian. Sedangkan data tersebut merupakan data pegawai, yaitu data yang diperoleh dari Pegawai / guru SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) IV Rungkut Harapan di Surabaya.

Teknik Analisis

Setelah dilakukan pengumpulan data selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik penelitiannya menggunakan uji regresi linear berganda, Uji F dan Uji t.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil dari analisis dari korelasi (r_{hitung}) dan nilai kritis (r_{tabel}) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Pengujian Validitas Instrumen

Item	Hasil Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
	(r_{hitung})	(r_{tabel})	
Variabel Motivasi			
X1.1	0.640	0,312	Valid
X1.2	0.608		Valid
X1.3	0.624		Valid
X1.4	0.537		Valid
X1.5	0.613		Valid
Variabel Disiplin Kerja			

X2.1	0.703	0,312	Valid
X2.2	0.572		Valid
X2.3	0.732		Valid
X2.4	0.542		Valid
X2.5	0.510		Valid
Variabel Prilaku			
X3.1	0.747	0,312	Valid
X3.2	0.796		Valid
X3.3	0.818		Valid
X3.4	0.768		Valid
X3.5	0.371		Valid
Variabel Prestasi kerja			
Y.1	0.651	0,312	Valid
Y.2	0.747		Valid
Y.3	0.708		Valid
Y.4	0.782		Valid
Y.5	0.767		Valid

Sumber : Data diolah,

Nilai kritis (r_{tabel}) yang diperoleh sebesar 0,312 yaitu dengan melihat pada tabel korelasi dengan menggunakan taraf kepercayaan 95% dan pada derajat bebas = $n - 1 = 40$. Dari tabel diatas hasil uji validitas diperoleh r_{hitung} dalam instrumen penelitian yang digunakan semuanya mempunyai nilai yang lebih besar atau berada diatas nilai kritis (r_{tabel}), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen penelitian sudah valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil analisis diperoleh koefisien *reliabilitas* sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil perhitungan Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
X ₁	0.811	0,6	Reliabel
X ₂	0.819		Reliabel
X ₃	0.858		Reliabel
Y	0.887		Reliabel

Dari tabel diatas, nilai koefisien *reliabilitas* tersebut nilainya lebih dari atau diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Prilaku (X3), terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya. reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,656
Motivasi	0,260
Disiplin Kerja	0,441
Prilaku	0,271
F _{hitung} = 40,288	sig. = 0,000
Korelasi (R) = 0,878	
Determinasi (R ²) = 0,770	

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dan dari tabel diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi untuk Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Prilaku (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya. adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,656 + 0,260 X_1 + 0,441 X_2 + 0,271 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Prilaku (X3) yaitu sebagai berikut:

- a = Nilai konstanta yaitu sebesar 0,656, dimana apabila Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Prilaku (X3) dianggap nol atau ditiadakan maka besarnya Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya sebesar 0,656.
- b₁ = Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi yaitu sebesar 0,260, dimana apabila ada kenaikan sebesar satu satuan pada variabel Motivasi maka akan mengakibatkan Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya akan mengalami perubahan sebesar 0,260 dan diasumsikan untuk variabel lainnya nol atau ditiadakan.
- b₂ = Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,441, dimana apabila ada kenaikan sebesar satu satuan pada variabel Disiplin Kerja maka akan mengakibatkan Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya. akan mengalami perubahan sebesar 0,441 dan diasumsikan untuk variabel lainnya nol atau ditiadakan.
- b₃ = Nilai koefisien regresi untuk variabel Prilaku yaitu sebesar 0,271, dimana apabila ada kenaikan sebesar satu satuan pada variabel Prilaku maka akan mengakibatkan Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya. akan mengalami perubahan sebesar 0,271 dan diasumsikan untuk variabel lainnya nol atau ditiadakan.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama antara Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Prilaku (X3) terhadap

variabel Prestasi Kerja Pegawai pada SD Negeri KaliRungkut IV Surabaya..

Part of the analysis results is shown in the following table:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.155	3	4.052	40.288	.000 ^a
	Residual	3.620	36	.101		
	Total	15.775	39			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh F_{hitung} sebesar 40,288 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Prilaku (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya (Y).

Uji t

Uji t yaitu pengujian sendiri-sendiri (*parsial*) koefisien regresi variabel penelitian yang terdiri dari Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Prilaku (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya. Pengujian ini dilakukan dengan jalan membandingkan nilai signifikansi masing-masing t_{hitung} variabel bebas dengan taraf signifikansi 0.05.

Tabel 4.8 Hasil uji t (Parsial)

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Std. Error	Beta		
Konstanta	0.313		2.094	0.043
X1	0.102	0.264	2.542	0.015
X2	0.097	0.492	4.570	0.000

X3	0.104	0.270	2.612	0.013
----	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data olahan SPSS

a. Variabel Motivasi (X1)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Motivasi sebesar 2,542 dengan nilai signifikansi 0.015, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian secara sendirian (*parsial*) variabel Motivasi terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 4,570 dengan nilai signifikansi 0.000, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian secara sendirian (*parsial*) variabel Disiplin Kerja terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya..

c. Variabel Prilaku (X3)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Prilaku sebesar 2,612 dengan nilai signifikansi 0.002, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian secara sendirian (*parsial*) variabel Prilaku terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya .

Variabel Dominan

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda, diketahui yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar adalah dari koefisien Variabel Disiplin Kerja sebesar 0,441, dibandingkan variabel bebas lainnya. Sehingga variabel Disiplin

Kerja merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin dan Prilaku Kerja terbukti dapat mempengaruhi Prestasi kerja pegawai SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) Surabaya. Prestasi Kerja 40 %, sedangkan sisanya 60 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar Motivasi, Disiplin dan Prilaku Kerja.

Berdasarkan uji F untuk variabel Motivasi, Disiplin dan Prilaku kerja nilai F_{hitung} (40,288) dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut masih dibawah nilai signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05 dan positif mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan diduga Motivasi, Disiplin Dan Prilaku Kerja secara simulutan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV adalah terbukti kebenarannya. Dalam hal ini SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV memperhatikan gaji, tunjangan, promosi, dan penghargaan, bagi pegawai untuk mendorong semangat kerja pegawai. SDN KaliRungkut IV juga memperhatikan tepat waktu, sanksi, ketelitian melaksanakan tugas, interaksi, dan aktualisasi untuk menjalankan standar – standar organisasi. Dan tak kalah penting SDN Kali Rungkut IV Melakukan tindakan yaitu dapat mengelolah diri sendiri, komitmen terhadap organisasi, membangun kompetensi diri, disiplin dan bertanggung jawab untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan uji t untuk variabel Motivasi t_{hitung} (2,542) > t_{tabel} (0,260) yang dihasilkan signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja SDN KaliRungkut IV Surabaya. Dalam hal ini SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) IV perlu memperhatikan kebutuhan gaji, tunjangan, promosi dan penghargaan bagi pegawai yang memiliki Prestasi kerja.

Berdasarkan uji t untuk variabel Disiplin t_{hitung} (4,570) > t_{tabel} (0,441) yang dihasilkan signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai SDN (SEKOLAH

DASAR NEGERI) KaliRungkut IV. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja SDN KaliRungkut IV adalah terbukti kebenarannya. Dalam hal ini SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) IV perlu memperhatikan tepat waktu, sanksi, ketelitian melaksanakan tugas, interaksi, dan aktualisasi pegawai supaya standar – standar organisasi berjalan sesuai aturan yang berlaku.

Berdasarkan uji t untuk variabel Prilaku $t_{hitung} (2,612) > t_{tabel} (0,271)$ yang dihasilkan signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan diduga Prilaku secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV adalah terbukti kebenarannya. Dalam hal ini SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV perlu memperhatikan apakah pegawai mampu melakukan dan bertindak dalam mengelola diri sendiri, komitmen terhadap organisasi, membangun kompetensi diri, disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan uji dominan variabel Disiplin kerja nilai 0, 441 yang dihasilkan signifikan mempengaruhi prestasi kerja . Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan diduga Disiplin kerja secara dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) adalah terbukti kebenarannya.. Dalam hal ini SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV perlu memperhatikan gaji, tunjangan, promosi, dan penghargaan, bagi pegawai untuk mendorong semangat kerja pegawai. SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV juga memperhatikan tepat waktu, sanksi, ketelitian melaksanakan tugas, interaksi, dan aktualisasi untuk menjalankan standar – standar organisasi. Dan yang tak kalah penting SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) Kali Rungkut IV Melakukan tindakan yaitu dapat mengelola diri sendiri, komitmen terhadap organisasi, membangun kompetensi diri, disiplin dan bertanggung jawab untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda dalam uji F dapat disimpulkan Variabel Motivasi, Disiplin Kerja , dan Prilaku , secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya.
2. Dari uji t untuk mengetahui pengaruh parsial diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel yaitu Motivasi, Disiplin Kerja , dan Prilaku , dapat disimpulkan variabel Motivasi, Disiplin Kerja , dan Prilaku , secara sendiri-sendiri (*parsial*) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya.
3. Besarnya koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja , merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya faktor Prestasi Kerja SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya diajukan beberapa saran yang diharapkan dijadikan masukan bagi pihak manajemen, antara lain memperhatikan hal – hal sebagai berikut:

Bagi Pihak Sekolah

1. Sebaiknya SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya melihat kebutuhan pegawai terutama guru lepas (Honorar) untuk masalah gaji, tunjangan, promosi dan penghargaan supaya motivasi, disiplin dan prilaku kerja pegawai terhadap Prestasi kerja menjadi lebih baik.
2. SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya hendaknya meningkatkan kesejahteraan pegawai agar mendapatkan hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas terhadap prestasi kerja pegawai.

3. SDN (SEKOLAH DASAR NEGERI) KaliRungkut IV Surabaya hendaknya memahami lebih jauh lagi mengenai apa yang diinginkan dan yang dibutuhkan oleh pegawai supaya tercapai prestasi kerja yang baik.

Bagi Pegawai

1. Pegawai akan lebih mematuhi peraturan atau tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Pegawai akan lebih meningkatkan Prestasi kerja dengan sebaik-baiknya dan berjiwa tinggi dengan adanya motivasi, disiplin dan prilaku kerja yang baik.
3. Pegawai akan meningkatkan dan mengembangkan kemajuan perusahaan demi kelangsungan masa depan perusahaan yang lebih baik dan didorong dengan motivasi, disiplin dan prilaku kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty. 2000. *Structural Equation Modeling (SEM)*.
- Alma, buchari 1988, *Manajemen pemasaran dan pemesanan jasa*, Alfabeta, Bandung.
- Benardin, H. John, and Joyce E.A. Russel, 2003. *Human Resources Management : An Exprimental approach*. International Edition. International Edition. McGraw-Hill, Inc.
- Cascio, F Wayne. 2005. *Managing Human Resources*. International Edition. Fourth Edition. McGraw-Hill, Inc.
- Cushway. Barry 2005, *Human Resources Management (MSDM)*. PT. Elex Media Komputindo.
- Dajan, Anto 1983, Pengantar metode stastistika, Jilid Satu, LP3ES, Jakarta.
- Faure, Lesley Munro. 2002, *Implementing Total Quality Mangement : Menerapkan Manajemen Mutu Terpadu*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariat dengan SPSS*. Penerbit. BPFE: Universitas Diponegoro. Semarang

Prof. Budi Christinanta, Drs., Ec.,MA.,Ph.D & Prof. Hening Widi Oetomo,M.M.,
Ph.d.

Singaribun,M dan S. Efendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta :
LP3ES.

Santoso, Singgih 2001, *SPSS Statistika parametrik*, Cetakan kedua, PT. Elex
Media Komputindo, Jakarta