

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN SERTA PENGALAMAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN AKADEMI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER DI KOTA PALEMBANG

Hendriansyah¹⁾

Dosen AMIK Bina Sriwijaya Palembang

Abstract

This research test the influence of motivation and discipline and job experience toward employ achivement at the Academy of Computer and Information Management in Palembang. This research is implemented by regressing independent variables motivation, dicipline, and job experience toward dependent variables, job achievemem by using multiple regression model. The sample of this research consist of 42 respondents. The data is analized through deskriptif after converted into interval using method of succesive interval. Multiple linier regresi analisys was done by the assistant of SPSS for Windows to test the research hypotesis. The result of analisys coeeficient regression proved that motivation variabel, dicipline, job experience influenced significantly employees' job achievement with constanta -0,342 motivation variabel influences significantly with coefisien regresion of 0,497 dicipline variabel with coefisien regresion of 0,375 and job experience also influence siganificantly with coefisien regresion of 0,216. The result of analisys using F test, the variable result F test of 17,484 was higher than F table with α of 0,05 = 2,852 this means on the research with 0,05 significant error that there is significant influence of motivation, dicipline and job experience simultaneously toward job achievement at the academy of computer and information management employee in Palembang.

Key word : Motivation, dicipline, job experience, job achievement.

PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja dapat dilihat mulai dari input, proses dan output. Input meliputi seluruh sumber daya organisasi yang digunakan, proses adalah ketersediaan daya dukung dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan output adalah hasil dari suatu proses. Menurut Hasibuan (2007:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dimana didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tolak ukur yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah standar yang ditetapkan oleh organisasi guna mencapai tujuan sesuai harapan. Adapun unsur-unsur yang dinilai menurut Hasibuan (2007:95) adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja, dengan menilai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas
- 2) Kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 3) Prakarsa dan kepemimpinan

¹⁾ Koresponden Penulis : hendriansyah1977@gmail.com

4) Tanggung jawab atas kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana, prasarana serta lain sebagainya.

Menurut Byars dan Rue dalam Edy Sutrisno (2012:150) prestasi kerja sebagai: tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Selanjutnya disebutkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Kaswan (2012:178), prestasi kerja karyawan merupakan salah satu kebutuhan manusia dalam pekerjaan dan sekaligus merupakan motivator intrinsik. Prestasi kerja adalah tingkat dimana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan dan menunjukkan keinginan umpan balik yang jelas mengenai kinerja.

Mangkunegara menulis (2005:67), mengukur penilaian prestasi kerja karyawan, dapat dilakukan dengan melihat hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah bagian penting (Siagian, 2013:223) karena dapat memperbaiki keputusan-keputusan SDM dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2011:135)

Menurut Byar dan Rue dalam Edy Sutrisno (2012:151), dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individual dan lingkungan. Faktor yang terdapat dalam diri sendiri baik yang berupa fisik maupun psikis. Contohnya usaha, sifat-sifat individu, pengalaman kerja, prilaku, aktivitas, sikap, motivasi, disiplin, tata nilai dan pengetahuan. Adapun faktor yang terdapat di luar diri sendiri. Contohnya adalah kondisi kerja, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

Beberapa manfaat penilaian prestasi kerja adalah (Handoko, 2011:135);

- 1) Perbaikan Prestasi Kerja Karyawan
- 2) Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan Penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan
- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karier
- 6) Kesempatan Kerja yang Adil

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi. Menurut Gibson (2009:185), motivasi menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Menurut Brophy dalam Darsono dan Siswandoko (2011:149), motivasi merupakan suatu gagasan hipotesis yang digunakan untuk menerangkan inisiatif atau prakarsa pemula, arah, intensitas, dan ketekunan perilaku mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Beberapa prinsip memotivasi (Mangkunegara, 2005:61), adalah: partisipasi, komunikasi, pengakuan andil bawahan, delegasi wewenang, dan perhatian. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhinya adalah: rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan perlakuan yang adil dari manajemen (Veithzal, 2013:538). Banyak teori motivasi yang populer, diantaranya adalah teori motivasi Mc Clelland, Maslow, teori X dan Y Mc Gregor (Manullang, 2010:110).

Faktor lain yang tak kalah penting untuk menunjang prestasi kerja karyawan adalah faktor disiplin. Disiplin dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2007:193), kedisiplinan harus mencerminkan besarnya kepatuhan atau rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-

tugas yang diberikan kepadanya serta mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, seperti jam kerja, prosedur kerja, dan patuh terhadap aturan, perintah pimpinan, serta keakuratan dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat Veithzal (2013:825) bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran, kesediaan mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Siagian (2013:305) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dan standar yang harus dipenuhi. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap: jam kerja, prosedur kerja, perintah pimpinan, dan keakuratan dalam bekerja (Hasibuan, 2007:194).

Dikatakan Singodimejo (dalam Sutrisno, 2012:89), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah: a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, d) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, f) Ada tidaknya perhatian pada karyawan, g) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pengalaman kerja, dimana pengalaman kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh. Menurut Kaswan (2012:123), pengalaman kerja adalah hubungan, masalah, tuntutan, tugas atau ciri-ciri lain yang dihadapi karyawan dengan pengalaman masa lalu. Pengalaman kerja meliputi perluasan pekerjaan yang sekarang, rotasi kerja, transfer, promosi, penurunan, dan penugasan sementara dengan perusahaan lain. Menurut Hasibuan (2007:109), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut Handoko (2011:121), sumber yang paling berguna dalam pendidikan orang dewasa adalah pengalaman. Pengalaman kerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh para pekerja akibat dari keterlibatannya dalam melaksanakan suatu aktivitas yang berkenaan dengan dunia pekerjaan. Menurut Hasibuan (2008:109), banyak spesialisasi seleksi yang meyakini bahwa pengalaman masa lalu pada suatu pekerjaan merupakan indikator terbaik dari kinerja di masa mendatang.

Beberapa hal yang menjadi indikator pengalaman kerja (Handoko, 2007:238) adalah : lama waku/masa kerja, tingkat pengetahuan, pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sedangkan Hasibuan (2003:111), menilai pengalaman, dapat diukur menggunakan: pengetahuan, ketrampilan yang dimiliki, dan sikap karyawan. Pengalaman kerja adalah lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara baik dan benar. Sedangkan dimensi beban kerja, diantaranya: lama masa kerja, tingkat pendidikan dan keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan sikap yang dimiliki.

Kajian tentang prestasi kerja pernah dilakukan oleh Narmodo dan Wajdi (2009), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan koefisien regresi = 0,426, dan pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada koefisien regresi = 0,498.

Ahmad Nur Rofi (2012) juga melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi = 0,486. Adapun

pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada koefisien regresi = 0,414.

Lebih lanjut Sylvia Indra Loana dan Bambang Swasto (2014), melakukan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Salas Office Malang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,451. Adapun pengaruh variabel disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada koefisien regresi sebesar 0,286.

Hasil survey dan wawancara yang peneliti lakukan pada Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang, peneliti mendapatkan gambaran bahwa prestasi kerja karyawan masih kurang baik, dikarenakan masih terdapat karyawan yang tidak tekun dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan yang diserahkan kepadanya sering tidak selesai dan masih sering ada kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu tanggung jawab atas pekerjaan belum begitu baik yang berakibat pelayanan kurang memuaskan masyarakat.

Prestasi tersebut dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang masih rendah, terlihat dari sikap karyawan kurang memiliki keberanian dalam mengambil resiko, karyawan tidak memiliki tujuan realistis dan terdapat indikasi karyawan tidak memiliki komitmen serta kreativitas dalam bekerja. Selain motivasi, disiplin karyawan juga mempengaruhi prestasi kerja, dimana masih sering terlihat: karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, karyawan masih sering menyelesaikan tugas tidak sesuai aturan atau prosedur yang berlaku, lingkungan kerja yang kurang mendukung upaya pendisiplinan karyawan, sehingga kedisiplinan karyawan tidak konsisten.

Dalam hubungannya dengan pengalaman, pekerjaan maupun jabatan yang umumnya hanya didasarkan atas tingkat pendidikan saja, namun terkadang pelaksanaan pekerjaan maupun promosi jabatan pada AMIK di Kota Palembang hanya didasarkan pada pengalaman kerja saja atau senioritas tanpa memiliki pendidikan khusus yang sesuai dengan bidang yang dipimpinya. Apabila hal ini terus berlangsung, maka sulit bagi karyawan AMIK di Kota Palembang ini untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Sesuai dengan latar belakang penelitian di atas, maka penting dilakukan kajian tentang pengaruh motivasi, disiplin, dan pengalaman kerja secara bersama-sama dan secara sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah korelasional, yaitu desain penelitian yang akan mengungkap pengaruh kolektif variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Terdapat satu variabel tidak bebas (*dependent*) yaitu prestasi kerja (Y), dengan variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari motivasi (X_1), disiplin (X_2), dan pengalaman kerja (X_3). Populasi penelitian adalah (Sugiyono, 2012:61) seluruh karyawan Akademi Manajemen Informatika di Kota Palembang yang berjumlah 42 orang.

Data utama yang digunakan data primer yang didapat langsung dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Selanjutnya teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda (Priyatno, 2013:275).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Setelah data dipastikan kualitasnya, dilakukan proses pengolahan data dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-.342	.696		-.491	.626
Motivasi	.497	.147	.469	3.386	.002
Disiplin	.375	.158	.315	2.377	.023
Pengalaman	.216	.121	.205	1.792	.035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan Data dengan SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -0,342 + 0,497X_1 + 0,375X_2 + 0,216X_3$$

Persamaan multiple regression linear tersebut mempunyai konstanta sebesar -0,342 hal ini berarti jika variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2) serta pengalaman kerja (X_3) sama dengan nol, maka prestasi kerja karyawan (Y) = -0,342 satuan skor. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,497 artinya jika motivasi kondusif tercipta sebesar 100%, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 49,7 % demikian sebaliknya. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja karyawan sebesar 0,375 artinya jika disiplin ditingkatkan 100% , maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 37,5 % demikian sebaliknya; Sedangkan untuk variabel pengalaman kerja, nilai koefisien regresinya sebesar 0,216 artinya jika variabel pengalaman kerja ditingkatkan 100% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 21,6% demikian sebaliknya.

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.547	.499708

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan Tabel 2 tampak koefisien determinasi sebesar 0,580 yang artinya proporsi variasi variabel prestasi kerja sebesar 58,0 % dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variasi variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2), serta pengalaman kerja. Sisa dari % ini sebesar 42,0% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Adapun hasil uji F sebagaimana tabel berikut ;

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.098	3	4.366	17.484	.000 ^b
1 Residual	9.489	38	.250		
Total	22.587	41			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Disiplin, Motivasi

Berdasarkan ketentuan keputusan uji (Priyatno, 2013:48), diperoleh nilai F hitung (17,484) > F tabel (2,852) yang diperkuat oleh nilai p-value (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh yang sangat nyata antara motivasi (X1), disiplin (X2), serta pengalaman kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang.

Selanjutnya ditampilkan hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-.342	.696		-.491	.626
Motivasi	.497	.147	.469	3.386	.002
Disiplin	.375	.158	.315	2.377	.023
Pengalaman	.216	.121	.205	1.792	.035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan Data dengan SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil uji t (Priyatno, 2013:50) pada Tabel 4 secara parsial :

- Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja diperoleh t hitung (3,386) > t tabel (1,686). Hal demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja diperoleh t hitung (2,377) > t tabel (1,686). Hal demikian berarti H_0 ditolak, artinya disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- Pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap prestasi kerja diperoleh t hitung (1,792) > t tabel (1,686). Hal demikian berarti H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), Serta Pengalaman Kerja (X₃), secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji F membuktikan bahwa motivasi, disiplin serta pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja

karyawan pada Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2007:94) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kepatuhan dan minat seorang karyawan, kemampuan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Prestasi kerja karyawan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang terbukti dari sikap dan hasil kerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memiliki kualitas kerja yang baik dan mempunyai rasa tanggung jawab yang cukup tinggi. Sikap mereka yang patuh terhadap pimpinan dan memperhatikan instruksi dari pimpinan serta disiplin terhadap waktu; mereka juga memiliki Motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya karena pengalaman kerja yang mereka miliki, sehingga proses pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Pada variabel pengalaman kerja juga tidak kalah pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Kunci keberhasilan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang dalam mencapai prestasi kerja karyawan pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas pimpinannya dalam memberikan motivasi, menciptakan iklim kedisiplinan yang baik serta pengalaman kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Peningkatan prestasi kerja karyawan dimulai dari perubahan sikap positif dengan memberikan pengarahan agar karyawan senantiasa bekerja lebih baik, tekun, teliti, kreatif serta tepat waktu. Jadi terbukti prestasi kerja hanya akan tercapai dengan baik, memuaskan dengan penuh rasa tanggung jawab jika adanya motivasi, disiplin dan pengalaman kerja. Oleh karena itu guna pencapaian prestasi kerja karyawan yang lebih baik harus juga memperhatikan faktor-faktor lain, seperti keahlian, kompensasi, dedikasi, loyalitas, beban kerja dan lain sebagainya.

2) Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh nyata motivasi karyawan (X₁) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang dapat diterima. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden terhadap variabel motivasi dan prestasi kerja yang mayoritas menyatakan setuju. Meskipun demikian terdapat indikator yang ketidaksetujuannya relatif tinggi, hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan menganggap bahwa kurang adanya kemauan, keberanian dalam mengambil resiko dan tanggung jawab serta kurangnya komitmen dalam bekerja. Akibatnya terhadap prestasi kerja karyawan, tidak setiap karyawan memberikan pelayanan yang memuaskan dan tidak setiap karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Hal ini mungkin terjadi karena sensitifnya terhadap tanggung jawab dan resiko serta komitmen dalam penyelesaian pekerjaan karyawan secara bersama. Oleh karena itu diharapkan kepada Akademi terkait dapat dimulai dengan menanamkan motivasi yang kuat dengan cara mengembangkan diri lewat pelatihan, pendidikan baik secara individu maupun bersama-sama agar prestasi

kerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Hasil pengujian hipotesis dengan analisa statistik menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang, artinya semakin baik motivasi maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland dalam Sunyoto (2013:196) bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja. Pendapat ini juga diperkuat oleh pendapat Mc Gregor dalam M. Manullang dan Marihot Manullang (2010:110) dengan teori X dan Y, dimana motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dengan kata lain motivasi akan timbul jika adanya: kemauan bekerja, komitmen terhadap tujuan, kesediaan menerima tanggung jawab sehingga pada akhirnya karyawan diharapkan memiliki kreativitas guna pencapaian prestasi kerja.

3) Pengaruh Disiplin (X₂) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai koefisien regresi tingkat variabel disiplin sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja pada dasarnya memberikan kontribusi yang tidak kecil terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dimaklumi bahwa dengan tingkat disiplin yang tinggi, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai prestasi yang telah ditentukan sebelumnya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan Akademik. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu, keakuratan dalam bekerja, ketaatan terhadap perintah pimpinan serta prosedur kerja.

Penegakan disiplin kerja pada karyawan, mutlak harus dilakukan. Penegakan disiplin dilakukan untuk mendorong karyawan agar berperilaku sepiantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang pantas dilakukan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur. Harapan dengan adanya kedisiplinan pekerjaan dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin.

Ketegasan pimpinan dalam mendisiplinkan karyawannya, dimulai dari hal sekecil mungkin, mulai dari individu karyawan bersangkutan dengan cara taat mematuhi segala aturan atau prosedur Akademi bersangkutan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2005:193) kedisiplinan mencerminkan besarnya kepatuhan atau rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, seperti jam kerja, prosedur kerja, patuh terhadap aturan, perintah pimpinan serta keakuratan dalam bekerja. Jadi disini ada pengaruh positif antara kedisiplinan dengan pencapaian prestasi kerja.

4) Pengaruh Pengalaman Kerja (X₃) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji t untuk variabel pengalaman kerja karyawan (X₃), pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Jadi pengalaman kerja banyak memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan. Pada hipotesis dijelaskan bahwa secara

sendiri-sendiri pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang.

Kontribusi yang diberikan oleh pengalaman kerja terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan, memang merupakan hal yang wajar, karena jika seorang karyawan memiliki pengalaman didalam menjalankan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menguasai, memahami dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu karyawan akan merasa tenang didalam bekerja, karena ia telah menguasai pekerjaannya, sehingga keragu-raguan dan rasa takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan akan sirna dengan sendirinya. Karyawan yang berpengalaman hanya membutuhkan waktu singkat untuk melakukan penyesuaian dengan pekerjaannya.

Mengingat pentingnya pengalaman kerja di atas bagi karyawan pada AMIK di Kota Palembang, maka sebaiknya karyawan dapat meningkatkan pengalaman kerjanya, misalnya dengan mengikuti seminar, pelatihan-pelatihan, pendidikan dan pengembangan guna penguasaan teknis-teknis pekerjaan yang lebih baik serta dengan mempelajari konsep, prosedur kerja yang berlaku secara nasional, hal ini dapat meningkatkan pengalaman kerja dengan tidak segan-segan bertanya pada karyawan lain yang lebih mengerti tentang pekerjaan yang dilakukannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2007:109), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Banyak spesialisasi seleksi yang meyakini bahwa pengalaman masa lalu pada suatu pekerjaan merupakan indikator terbaik dari prestasi kerja karyawan di masa datang. Berdasarkan hal di atas pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dengan pencapaian prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang terdiri atas motivasi, disiplin serta pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Manajemen Informatika dan Komputer di Kota Palembang.

b. Saran-Saran

Berikut ini peneliti akan mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi AMIK di Kota Palembang, sebagai berikut:

1. Supaya karyawan AMIK di Kota Palembang memiliki motivasi lebih kuat, sebaiknya dilakukan pengembangan diri lewat pelatihan dan pendidikan, agar dapat memberikan pelayanan penuh rasa tanggung jawab, sehingga prestasi kerja karyawan akan menjadi lebih baik lagi.
2. Supaya disiplin kerja karyawan AMIK di Kota Palembang lebih baik, sebaiknya saat ini jua dimulai dari hal yang sekecil mungkin, untuk taat kepada segala aturan

atau prosedur Akademi, baik dari segi kedisiplinan waktu, pekerjaan dan ketaatan terhadap pimpinan.

3. Pengalaman kerja karyawan pada AMIK di Kota Palembang, ditingkatkan lagi dengan cara pelatihan, pendidikan, seminar dan pengembangan guna penguasaan teknis-teknis pekerjaan yang lebih baik lagi, serta dengan mempelajari konsep dan prosedur kerja yang berlaku secara nasional, sehingga pengalaman kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Peningkatan prestasi kerja pada AMIK di Kota Palembang, dimulai dari perubahan sikap positif dengan cara memberikan pengarahan kerja agar karyawan senantiasa bekerja lebih baik, tekun, teliti, kreatif serta tepat waktu, sehingga setiap karyawan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan dengan penuh rasa tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nur Rofi. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, (online), Vol.3,No.1,(<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php>, diakses 21 Maret 2014).
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 2009. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M dan Marihot Manullang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wajdi (2009). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

- Wonogiri. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, (online), Vol.3,No.1,(<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php>, diakses 21 Maret 2014).
- Priyatno, Dwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunjoyo dkk. 2013. *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Sylvia Indra Loana dan Bambang Swasto. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (online), Vol.7,No.1,(<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php>, diakses 23 Maret 2014).
- Veithzal, Rivai 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali Garfindo Persada.