

**PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PADA PT. PLANET ARTHA INDONESIA CABANG MUARA ENIM**

Hertanudin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serasan Muara Enim

Email : hertanudin24@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of motivation to improve the work discipline of the employees in Muara Enim branch of PT. Planet Artha Indonesia. The data used in the research is primary and secondary data. The primary data were taken by interview, observation, and questioners, while the secondary data were taken from company's documents and guiding books used to support this research. The sampling technique used is saturated sample, as many as 66 people. Analysis technique used in this research is simple linier regression analysis. The research result shows that variable motivation has positive influence on the work discipline of employees in Muara Enim branch of PT. Planet Artha Indonesia. The coefficient test result shows that 41,1% motivation variables are able to explain the variation of employees discipline work variable, while 58,9% are stated by other variables without including the research model.

Keywords : Motivation, work discipline

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh melalui dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku panduan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu sebanyak 66 orang. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 41, 1% variabel motivasi mampu menjelaskan variasi variabel disiplin kerja karyawan, sedangkan sebesar 58,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan. Karyawan memiliki kelebihan dibandingkan sumber-sumber yang lain misalnya keterampilan, kreativitas, semangat kerja dan dapat mengambil inisiatif untuk mengadakan perubahan dalam memecahkan suatu masalah. Maka, sumber daya yang dimiliki perlu ditingkatkan kualitasnya yaitu dengan peningkatan dibidang pendidikan, sehingga proses produksi yang diharapkan dapat berjalan dengan lancar.

PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan produk elektronik dan *furniture* dengan sistem pembayaran berupa *cash* dan kredit yang berorientasi mengejar keuntungan (*profit*). Adapun produk yang diperjualbelikan oleh PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim adalah peralatan elektronik berupa CTV, LCD TV, LED, washer, freezer, refrigerator, display showcase, AC, home theatre, compo, active speaker dan furniture berupa meja, kursi tamu, sofa, lemari, springbed.

PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim memiliki karyawan berjumlah 66 (enam puluh enam) orang, dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda seperti Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah menengah kejuruan (SMK), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (Diploma III) dan Universitas (Sarjana) dengan gaji perbulan kurang dari Rp. 1.500.000,- sampai dengan lebih dari Rp. 3.500.000,- menurut tingkat jabatannya.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berbentuk materi ataupun non materi. Selain gaji, bentuk motivasi yang sudah diberikan oleh PT. Planet Artha Indonesia kepada seluruh karyawannya adalah dengan memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja agar tidak ada kesalahan dalam bekerja. Karyawan juga dimotivasi dengan diberikan uang makan sebesar Rp. 7.500,- s/d Rp. 25.000,- dalam enam hari kerja tergantung dari tingkat pencapaian target kerja karyawan dibulan kemarin. Apabila karyawan mencapai target penjualan setiap bulan mendapatkan bonus sebesar Rp.300.000,-. Jika karyawan tidak mencapai target penjualan perbulannya maka tidak mendapatkan bonus. Hal yang menyebabkan banyak karyawan yang merasa tidak puas akan hasil kerja yang selalu ditetapkan melalui target kerja setiap bulannya, karena tidak setiap bulannya karyawan bisa mencapai target penjualan. Kondisi ini yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

Kedisiplinan kerja masih sulit diwujudkan karena masih banyaknya permasalahan yang ada dalam perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Karena setiap pola tingkah laku dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap karyawan. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan, sehingga dengan adanya

kedisiplinan pada karyawan di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik.

Adapun bentuk disiplin yang sudah diterapkan oleh PT. Planet Artha Indonesia cabang Muara Enim kepada para karyawannya adalah memberikan peringatan jika ada karyawan yang bermasalah didalam perusahaan seperti jarang masuk kerja atau terlibat hal-hal yang kurang baik, dan sanksi berupa pemotongan uang makan tergantung tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Tetapi karena dianggap terlalu lemah dalam bentuk hukumannya dan tidak selalu memberi efek jera bagi karyawan yang sering melanggar peraturan dari perusahaan menyebabkan masih banyaknya karyawan yang bertindak seenaknya dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Motivasi

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi adalah usaha untuk memberikan dorongan agar seseorang mau bertindak seperti yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2009:115), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Sedangkan pengertian motivasi menurut Terry (2009:114) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).

Dalam memotivasi karyawan, manajer harus menyadari bahwa seseorang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaan tersebut.

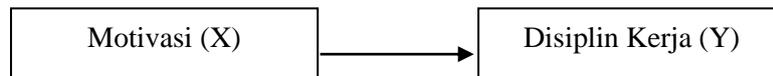
Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan menurut Fathoni (2006:126) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Singodimedjo (2002:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Nitisemito (2012:118), kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Peneliti ini mengenai pengaruh motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi sedangkan variabel dependennya adalah disiplin kerja karyawan. Kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian. Untuk mendapatkan data primer, peneliti mengumpulkannya secara langsung dari karyawan perusahaan melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung sebagai pendukung dalam pembahasan penelitian ini. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan, dan buku-buku panduan yang digunakan untuk mendukung penulisan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab langsung dengan responden yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang

diteliti. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan pengurus dan karyawan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

2. Observasi

Observasi atau sering disebut suatu metode pengamatan yang merupakan suatu cara mengumpulkan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

3. Dokumentasi

Mengumpulkan data dengan cara mengambil data dari catatan, dokumentasi administrasi dan arsip-arsip, laporan penjualan, dan data absensi karyawan perusahaan.

4. Kuesioner

Penyebaran kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, kuesioner yang diberikan kepada responden bersifat tertutup, dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner.

5. Studi Kepustakaan

Penelitian dapat mengumpulkan data dengan mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti serta bersumber dari buku-buku pedoman yang disusun oleh ahli yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim berjumlah 66 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2012:122 – 123).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien korelasi r yang diperoleh lebih dari atau sama dengan koefisien ditabel nilai-nilai kritis r , yaitu pada taraf signifikan 5%, instrumen tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid.

Uji validitas dengan menggunakan perhitungan *product moment* terhadap item-item kuesioner dengan program komputer statistik. Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara r_{hitung} (r_{xy}) terhadap r_{tabel} . Nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah dengan $n = 66$ dan taraf kesalahan 5% maka $r_{tabel} = 0,244$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dinyatakan valid, kemudian sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner dinyatakan tidak valid sebagai instrument penelitian. Adapun hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	1	0,679	0,244	Valid
	2	0,526	0,244	Valid
	3	0,434	0,244	Valid
	4	0,402	0,244	Valid
	5	0,490	0,244	Valid
	6	0,352	0,244	Valid
	7	0,526	0,244	Valid

Sumber : data primer, diolah 2017

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,759	0,244	Valid
	2	0,721	0,244	Valid
	3	0,719	0,244	Valid
	4	0,659	0,244	Valid
	5	0,494	0,244	Valid
	6	0,485	0,244	Valid
	7	0,250	0,244	Valid

Sumber : data primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 1 dan 2, dapat dilihat bahwa item-item kuesioner variabel motivasi dan disiplin kerja pada PT. Planet Arha Indonesia Cabang Muara Enim dalam penelitian ini adalah Valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,244).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dianggap reliabel, apabila koefisien alpha diatas 0,6 perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan program statistik. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,689	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,734	0,6	Reliabel

Sumber : data primer, diolah 2017

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliable sebagai instrument penelitian.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional satu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2012:270).

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = disiplin kerja

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = variabel motivasi

e = Standar Error

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	9.577	2.463		3.888	.000			
Motivasi	.630	.092	.650	6.845	.000	.650	.650	.650

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : data primer, diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana maka model persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 9.577 + 0,630X + e$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa sebagai berikut :

1. Angka konstanta sebesar 9.577 berarti apabila variabel X (motivasi), tidak ada atau sama nol, maka variabel Y (disiplin kerja) sebesar 9.577. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain selain motivasi yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,630 menunjukkan bahwa apabila variabel X (motivasi) naik sebesar 1% maka variabel Y (Disiplin Kerja) akan sebesar 0,630 %. Dari analisis koefisien regresi ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dengan tetap mempertahankan kondisi yang ada pada saat ini, jika sistem motivasi kerja lebih ditingkatkan maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

Tetapi peningkatan disiplin kerja karyawan yang diperoleh tersebut persentasenya akan lebih kecil dari persentase peningkatan motivasi kerja itu sendiri (1% di banding 0,630%).

Koefisien Determinasi.

Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.650 ^a	.423	.414	1.855	.423	46.856	1	64	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : data primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 5, besar koefisien determinasi yaitu sebesar 0,414. Ini berarti variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variasi disiplin kerja karyawan pada PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim sebesar 41,1%. Sedangkan 58,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim.
2. Variabel motivasi mampu menjelaskan variasi variabel disiplin kerja karyawan yaitu sebesar 41,1%, sisanya 58,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Saran

Perusahaan lebih memperhatikan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang selama ini dirasakan kurang memberikan dorongan terhadap semangat kerja karyawan. Upaya-upaya tersebut bisa berupa pemberian motivasi secara materi yaitu berupa upah yang adil dan layak kepada karyawan, bonus, insentif dan hadiah bagi karyawan yang berperilaku baik serta motivasi secara non materi yaitu pemberian pujian bagi karyawan yang mencapai target kerja, kesempatan untuk maju/ promosi, keamanan kerja dan pengakuan sebagai individu di dalam kelompok kerja.

Dalam penerapan disiplin kerja pimpinan hendaknya menerapkan pemberian motivasi positif seperti pemberian penghargaan, bonus, insentif, dan hadiah kepada karyawan yang

berprestasi dan motivasi negatif berupa pemberian hukuman terhadap sanksi baik secara lisan, tertulis maupun dengan pemberhentian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. 2012 . Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Arena Ilmu. Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja. Jakarta:Kencana
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis, cetakan keenam belas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Terry, George R. & Leslie W. Rue. 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Terj. bekerja sama dengan G. A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.