

ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Oleh:

Mayla Surveyandini, Kaboel Budiono
maylaandini81@gmail.com
Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Abstract

Research titled "Analysis of Internal and External Relationships Motivation Against Employee Discipline in American English Course Purwokerto" aims to analyze the relationship between internal and external motivation to discipline employees. From the results of this study are expected to contribute positively both to the company and other parties.

Use of sampling techniques for sampling saturated as the number of samples studied population is 15 people. Analysis of the data used is multiple linear regression. From the calculations, the conclusion that there is no significant positive relationship between internal and external motivation to discipline employees.

This study has several limitations that only focuses on one company alone and targeted research is limited to employees in American English Course. Future research may consider any other company than in the service sector, such as electronics companies, automotive, banking, and others. Need to put together combinations of other variables that have not been included in this study.

Keywords: *Internal Motivation, External Motivation and Discipline Employees work*

Abstrak

Penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di American English Course Purwokerto” ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang positif baik bagi pihak perusahaan maupun pihak lainnya.

Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh karena jumlah sampel yang diteliti sebanyak populasinya yaitu 15 orang. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi internal dan eksternal dengan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yaitu hanya berfokus pada satu perusahaan saja dan sasaran penelitiannya terbatas pada karyawan di American English Course. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan perusahaan lain selain di bidang jasa, misalnya perusahaan elektronik, otomotif, perbankan, dan lainnya. Perlu juga dimasukkan kombinasi variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Disiplin kerja Karyawan

A. Pendahuluan

Seorang pimpinan atau manajer adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak dapat menjalankan semua pekerjaannya sendirian saja, tetapi meminta bantuan orang lain menjalankannya, memberikan tugas-tugas kepada bawahannya.

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan.

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Ada banyak faktor yang bisa ditimbulkan apabila motivasi terpenuhi, salah satunya adalah terciptanya disiplin kerja karyawan. Karyawan menjadi lebih giat bekerja dan mengerti segala bentuk aturan, norma-norma, dan etika dalam organisasi.

Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Pimpinan organisasi perlu lebih menyadari bahwa tujuan organisasi akan tercapai dengan lebih cepat, efisien, efektif, dan ekonomis apabila kemampuan memotivasi karyawan berlangsung dengan baik

B. Perumusan Masalah

Yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi internal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah motivasi eksternal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan?

C. Hipotesis

Peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi internal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

H2: Motivasi eksternal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sarana bagi pimpinan untuk menimbulkan dan menumbuhkan keinginan-keinginan pekerja agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya pemberian motivasi (dorongan) adalah menyangkut masalah kejiwaan. Semua tingkah laku (*behavior*) manusia sebenarnya adalah penyebabnya, yang berperan pada tiap-tiap orang sedemikian rupa untuk mencoba dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Dalam kehidupan organisasi, motivasi bagi setiap unsure pemimpin mempunyai arti sendiri. Motivasi sebagai sesuatu yang dirasakan sangat penting, tetapi motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit, hal ini disebabkan karena beberapa alasan (Wahjosumidjo, 1987), yaitu :

a. Motivasi sebagai sesuatu yang penting (*important subject*)

Dikatakan penting karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahannya. Tiap seorang pemimpin tidak boleh tidak, harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.

b. Motivasi sebagai sesuatu yang sulit (*puzzling subject*)

Dikatakan sulit sebab motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku masing-masing bawahan. Bahkan di samping itu disebabkan adanya berbagai teori motivasi yang berbeda-beda satu sama lain.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

a. Kebutuhan

Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Teori paling terkenal dikemukakan oleh Abraham Maslow, ia menyarankan lima kelompok kebutuhan umum sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dan dipuaskan paling awal, karena kebutuhan ini timbul dari rasa yang pertama kali timbul dalam fisik manusia untuk dapat hidup (*survive*). Kebutuhan itu misalnya kebutuhan akan makan, minum. Dalam hal ini penting tidak harus terpenuhi kebutuhan fisik minimumnya.

2) Kebutuhan akan Keamanan/Keselamatan (*Safety/Security Needs*)

Kebutuhan jenjang berikut ini member rasa aman dan selamat bagi individu, seperti adanya perlindungan dan ketidakpastian dari pihak organisasi yang menjamin kehidupan.

Kebutuhan ini dapat dibedakan berdasarkan wujud, yaitu:

- a) Material, misalnya pakaian, tempat tinggal/rumah yang menjamin kesehatan serta melindungi dari cuaca dan sekitarnya.
- b) Immaterial/semi material, misalnya keyakinan bahwa tidak akan dipecat setiap saat, pensiun/jaminan hari tua, asuransi, rasa aman di tempat kerja, dan sebagainya. Semua itu menciptakan rasa aman dan selamat bagi karyawan.

3) Kebutuhan untuk berkelompok (*Affection Needs/Love Needs/Social Needs*)

Apabila kita melihat secara mendasar, kebutuhan ini memang sudah merupakan kodrat manusia, yaitu bahwa manusia itu adalah makhluk sosial. Oleh karena itu setiap individu membutuhkan waktu untuk bisa berkumpul, bergaul, membina persahabatan, saling memperhatikan/mencintai untuk berkembang bersama di dalam kelompok.

4) Kebutuhan akan Harga Diri / Penghormatan (*Esteem Needs / Egoistic Needs*)

Kebutuhan ini lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kedudukannya. Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dirinya dianggap lebih rendah dari yang lain, mungkin secara jabatan lebih rendah, tetapi secara

manusiawi setiap individu baik pria maupun wanita tidak ingin direndahkan.

5) Kebutuhan akan Pengakuan Diri dan Pengembangan Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan pengakuan diri dan pengembangan diri adalah keinginan setiap individu untuk diakui bahwa dirinya mempunyai kemampuan (khususnya di dalam bekerja) dan ia harus puas apabila keinginan untuk mengembangkan diri terpenuhi sesuai dengan potensinya.

b. Tujuan dan persepsi individu atau kelompok

c. Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan dan persepsi

3. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai suatu proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri, disebut dengan faktor internal atau faktor di luar diri seseorang itu sendiri, disebut dengan faktor eksternal (Wahjosumidjo, 1987).

Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan.

Sedangkan faktor di luar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena suasana kerja, kebijakan perusahaan serta hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, tanggung jawab.

Motivasi eksternal terdiri dari dua jenis (Sukanto Reksohadiprojo, 1991), yaitu :

1. Motivasi eksternal positif, seperti pemberian penghargaan untuk pelaksanaan pekerjaan yang baik.
2. Motivasi eksternal negatif, seperti pemberian hukuman untuk pelaksanaan pekerjaan yang buruk.

4. Teknik Pemberian Motivasi

Terdapat 2 (dua) teknik dalam pemberian motivasi, yaitu :

- a. Motivasi Tidak Langsung

Adalah berupa usaha manajemen untuk menciptakan suasana kerja secara umum yang dapat mendorong karyawan berprestasi secara maksimal. Ini dapat diberikan dalam bentuk:

1) Penyesuaian aspirasi individu dengan tujuan organisasi, dengan jalan:

- memberikan pengertian yang mendalam kepada karyawan tentang tujuan organisasi dan cara pencapaiannya.
- menyadari kenyataan adanya berbagai macam kepentingan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi tidak akan digunakan cara yang merugikan karyawan.
- memberikan kesempatan kepada karyawan sesuai tingkatannya dalam organisasi, untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan cara-cara pencapaian tujuan organisasi.

2) Penciptaan situasi dalam organisasi yang menunjang untuk berprestasi yang meliputi:

- Situasi Sosial

Adanya perbedaan dalam hal pendidikan, pengetahuan, ketrampilan dapat menimbulkan ketidakpasan, karena itu, keadaan ini harus ditekan agar pemberian motivasi sesuai dengan prestasi masing-masing karyawan.

- Situasi kerjasama

Harus diciptakan suasana yang mendorong ke arah kerja sama atas dasar saling membutuhkan, baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan dan bawahan.

- Situasi syarat kerja

Syarat kerja minimum harus dipenuhi, yaitu tingkat upah / gaji serta syarat kerja maksimum yaitu jam kerja tiap minggunya.

- Situasi tempat kerja

Hal ini menyangkut penerangan, kebersihan, pengaturan usaha di tempat kerja.

b. Motivasi Langsung

Di sini motivasi langsung diwujudkan dalam bentuk insentif yang diberikan atas balas jasa yang pokok atau yang berlaku bagi seluruh karyawan. Insentif ini berupa insentif material dan non material.

1) Insentif Material dapat berupa:

- Bonus
Diberikan sebagai insentif untuk pekerjaan yang memberikan hasil yang lebih besar dari standar yang ditentukan.
- Komisi
Insentif ini diberikan untuk hasil penjualan yang lebih banyak dari targetnya.
- Profit sharing
Yaitu berupa bagian dari pembagian laba perusahaan
- Jaminan Sosial
Misalkan Jaminan Hari Tua (pensiun), jaminan jika terjadi kecelakaan kerja, sakit, juga adanya asuransi jiwa.
- Kesejahteraan
Ini dapat berupa : bea siswa untuk sekolah / kursus, pemberian kredit perumahan/kendaraan, pemberian pakaian dinas, pemberian cuti atas biaya perusahaan, dan sebagainya.

2) Insentif Non Material

Insentif ini meskipun tidak berupa uang namun secara tidak langsung mempunyai akibat juga dalam keuangan, misalnya pemberian piagam penghargaan, kenaikan pangkat/jabatan, hak untuk menggunakan fasilitas tertentu (kendaraan, rumah).

5. Pengertian dan Pentingnya Disiplin

Menurut asal katanya istilah disiplin berasal dari kata '*discipline*' yang berarti murid, '*disciplinary*' mengenai kepatuhan, kata itu berubah menjadi kata '*discipline*' yang mempunyai arti kepatuhan atau hal yang menyangkut tata tertib. Dengan demikian, makna disiplin ialah merupakan suatu kepatuhan kepada aturan-aturan, norma-norma, patokan-patokan, hukum, dan tata tertib yang berlaku.

Di dalam disiplin yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsyafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Kita mengenal disiplin individual dan disiplin kelompok atau disiplin organisasi.

Disiplin individual atau disiplin pribadi atau disiplin diri adalah disiplin yang erat hubungannya dengan usaha mencapai tujuan pribadi. Misalnya dalam belajar, dituntut adanya disiplin diri dan disiplin belajar.

Disiplin kelompok atau disiplin organisasi adalah disiplin yang erat hubungannya dengan usaha mencapai tujuan organisasi, dalam arti setiap anggota kelompok harus mentaati segala ketentuan atau aturan yang berlaku di dalam kelompok atau organisasi itu.

Disiplin sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin yang tinggi produksi akan merosot, *inefisiency*, merosotnya tenaga kerja, kebocoran-kebocoran dan sebagainya.

6. Faktor-faktor yang menyebabkan merosotnya Disiplin Karyawan

Ada beberapa faktor yang menyebabkan merosotnya disiplin karyawan, antara lain yaitu :

a. Faktor Pimpinan

1) Kurang adanya kewibawaan dari pihak pimpinan

Kurang adanya kewibawaan dari pihak pimpinan ini dapat dilihat dalam pengambilan keputusan (*decision making*). Sebagai pengambil keputusan (*decision maker*), pimpinan tidak tegas dalam mengambil keputusan (takut atau ragu-ragu). Ketidakmampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dan cepat, antara lain disebabkan karena:

- a) kurang menguasai masalah yang sedang dihadapi
- b) tidak cakap dalam bidangnya
- c) kurang berpengetahuan dan pengalaman

2) Pemimpin bersifat otokrasi

Pemimpin yang bersifat otokrasi menganggap orang lain tidak mengetahui persoalan sehingga tidak member kesempatan kepada bawahan untuk memberikan usul atau saran-saran. Hal ini akan melemahkan semangat dan kreatifitas kerja karyawan.

3) Pemimpin kurang bersifat adil (pilih kasih)

Perlakuan agar semua karyawan mendapat perlakuan yang adil sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dan disiplin yang tinggi.

b. Faktor Pengawasan

Faktor ini sangat penting dalam usaha mendapatkan semangat kerja dan disiplin karyawan yang tinggi. Pengawasan handaknya dilaksanakan secara efektif, jujur, dan objektif.

c. Faktor Kebutuhan

Karyawan semata-mata tidak hanya menuntut terpenuhinya kebutuhan ekonomis, tetapi kebutuhan social dan psikologis perlu diperhatikan pula. Gaji yang besar belum tentu memberikan perangsang kerja kepada karyawan apabila kebutuhan social dan psikologisnya tidak terpenuhi.

Pada umumnya yang diinginkan para karyawan ialah:

- Pemimpin yang baik (mampu memberikan bimbingan dan pengarahan).
- Ingin diakui selayaknya sebagai manusia (harga diri)
- Kesempatan untuk mengembangkan kariernya
- Lingkungan kerja yang menyenangkan
- Adanya jaminan keamanan
- Perlakuan yang adil dan jujur
- Kondisi kerja yang menyenangkan
- Gaji yang layak (dapat memenuhi kebutuhan karyawan atau keluarga)
- Jaminan hari tua yang baik
- Hubungan kerja yang harmonis

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di American English Course Purwokerto

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *survey*

3. Sumber Data

- Data primer, yaitu diperoleh langsung dari perusahaan atau obyek penelitian
- Data sekunder, yaitu diperoleh dari buku-buku, literatur-literatur, yang berhubungan dengan penelitian sebagai pelengkap data-data primer.

4. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan para karyawan dengan jumlah populasi sebanyak 15 orang.

5. Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, dengan sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampelnya karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

F. Metode Analisis

1. Skala Pengukuran Variabel Penelitian

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Simamora, 2002). Untuk menguji tingkat kevalidan digunakan *Bivariate Pearson (Product Moment Person)* dengan formulasi Simamora (2002) sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{(n \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(n \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi antara variabel x dengan y

x = nilai masing-masing butir (skor butir)

y = nilai seluruh butir per subyek (skor faktor)

n = jumlah responden yang diukur

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah jika nilai *Pearson Correlation* atau $r > 0,3$. Semakin tinggi angka korelasi, berarti semakin tinggi pula validitas instrumen tersebut. Atau bisa juga dikatakan valid bila tingkat signifikan $< 0,05$.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora, 2002). Uji reliabilitas dilakukan dengan Metode *Cronbach's Alpha*. Untuk menghitung koefisien alpha dengan metode *Cronbach Alpha* berdasarkan formulasi dari Simamora (2002) sebagai berikut:

$$r_{tt} = \left(\frac{k}{n} \right) \left(1 - \sum \sigma^2 \right)$$

$$k - 1 \quad \sigma^2$$

Keterangan:

r_{tt} = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

σ = varian total

Dengan taraf kesalahan ditetapkan 5%, jika diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk memperkirakan nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

b_1 - b_2 = koefisien variabel independen X_1 dan X_2

X_1 - X_2 = variabel independen

c. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah (Sugiyono, 2000).

d. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen

(X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. dinyatakan dalam rumus (Suliyanto, 2009):

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

2. Uji Model dan Hipotesis

a. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), yang dinyatakan dalam rumus (Priyatno, 2008):

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

Kriteria hipotesis:

H_0 : Secara parsial tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi internal dan eksternal dengan disiplin kerja karyawan

H_a : Secara parsial ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi internal dan eksternal dengan disiplin kerja karyawan

Kriteria pengujian:

Dengan taraf kesalahan 5% maka:

H_0 diterima bila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig.}t > \alpha (0,05)$

H_a diterima bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig.}t \leq \alpha (0,05)$

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), yang dinyatakan dengan rumus (Priyatno, 2008):

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = Koefisien regresi ganda

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Kriteria hipotesis:

H_0 : Secara bersama-sama tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi

internal dan eksternal dengan disiplin kerja karyawan

H_a : Secara bersama-sama ada hubungan yang signifikan antara motivasi internal

dan eksternal dengan disiplin kerja karyawan

Kriteria pengujian:

Dengan taraf kesalahan 5% maka:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $\text{sig.} F > \alpha (0,05)$

H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $\text{sig.} F \leq \alpha (0,05)$

G. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah jika $r > 0,3$. Semakin tinggi angka korelasi, berarti semakin tinggi pula validitas instrumen tersebut.

Berdasarkan hasil analisis validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi Internal (X_1)

Hasil penghitungan dengan bantuan *SPSS Statistic 20* dapat dilihat

pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas Angket Variabel Motivasi Internal (X_1)

Item	r_{xy}
1	0,712
2	0,486
3	0,688
4	0,611
5	0,449
6	0,490
7	0,433

Sumber: data primer diolah

Hasil uji validitas variabel motivasi internal menunjukkan bahwa nilai r_{xy} adalah positif dan menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,3, maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel motivasi internal adalah valid.

2) Variabel Motivasi Eksternal (X_2)

Hasil penghitungan dengan bantuan *SPSS Statistic 20* dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas Angket Variabel Motivasi Eksternal (X_2)

Item	r_{xy}
1	0,568
2	0,447
3	0,882
4	0,700
5	0,542

Sumber: data primer diolah

Hasil uji validitas variabel motivasi eksternal menunjukkan bahwa nilai r_{xy} adalah positif dan menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,3, maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel motivasi eksternal adalah valid.

3) Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X_3)

Hasil penghitungan dengan bantuan *SPSS Statistic 20* dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas Angket Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Item	r_{xy}
1	0,490
2	0,589
3	0,649

4	0,515
5	0,670
6	0,466

Sumber: data primer diolah

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai r_{xy} adalah positif dan menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,3, maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi internal antara variabel atau konsistensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika r_{Alpha} positif dan $r_{Alpha} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel, dan jika r_{Alpha} positif dan $r_{Alpha} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil penghitungan dengan bantuan *SPSS Statistic 20* dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Alpha	r_{tabel}
Motivas Internal (X_1)	0,572	0,441
Motivasi Eksternal (X_2)	0,603	0,441
Disiplin Kerja Karyawan (X_3)	0,555	0,441

Sumber: data primer diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai Alpha adalah positif serta lebih besar dari r_{tabel} 0,441, artinya reliabilitas pertanyaan masing-masing variabel dapat dikatakan cukup tinggi, sehingga item pertanyaan untuk masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel atau handal.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila

nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dengan bantuan *SPSS Statistics 20* diperoleh hasil regresinya yang dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Variabel	Hasil Regresi
<i>Constant</i>	29,655
Motivasi Internal	- 0,327
Motivasi Eksternal	0,232

Sumber: data primer diolah

Dari tabel tersebut di atas, dapat dijelaskan persamaan regresinya, yaitu:

$$\hat{Y} = 29,655 - 0,327 X_1 + 0,232 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 29,655; artinya jika variabel motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2) nilainya adalah 0, maka nilai disiplin kerja karyawan (Y) nilainya adalah 29,655
- Koefisien regresi variabel motivasi internal (X_1) sebesar - 0,327; artinya jika variabel independen lain (motivasi eksternal) nilainya tetap dan motivasi internal (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai disiplin kerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,327 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara motivasi internal (X_1) dengan disiplin kerja karyawan (Y).
- Koefisien regresi variabel motivasi eksternal (X_2) sebesar 0,232; artinya jika variabel independen lain (motivasi internal) nilainya tetap dan motivasi eksternal (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai disiplin kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,232 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi eksternal (X_2) dengan disiplin kerja karyawan (Y).

4. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat,

sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah (Sugiyono, 2000).

Dari hasil analisis regresi, dengan bantuan *SPSS Statistict 11.0*, maka diperoleh angka R sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara motivasi internal (X_1), dan motivasi eksternal (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

5. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, dengan bantuan *SPSS Statistict 11.0* (output SPSS dapat dilihat pada lampiran 9), maka diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,212 atau 21,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi internal dan motivasi eksternal) terhadap variabel dependen (disiplin kerja karyawan) sebesar 21,2%. Atau variasi perubahan variabel independen (motivasi internal dan motivasi eksternal) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen (disiplin kerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

H. Pengujian Hipotesis

Peneliti menggunakan 2 (dua) buah uji statistik, yaitu Uji t dan Uji F. Adapun pengujiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Untuk mencari t_{hitung} terlebih dahulu dicari t_{tabel} dengan cara sebagai berikut: Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ atau $15 - 2 - 1 = 12$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,179$. Dengan bantuan *SPSS Statistict 11.0*

diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen (motivasi internal dan motivasi eksternal) terhadap variabel dependen (disiplin kerja karyawan). Adapun untuk hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Independen

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}
Motivasi Internal	- 1,646	2,179
Motivasi Eksternal	0,884	2,179

Sumber: data primer diolah

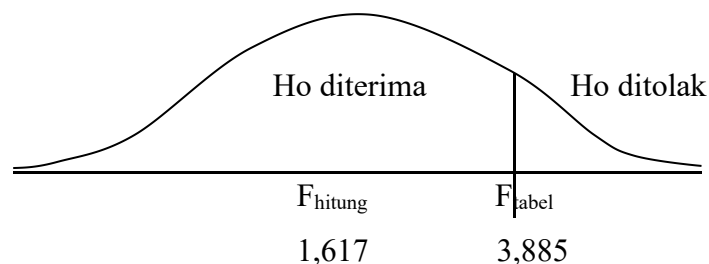
Dari tabel di atas, masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi internal (X_1) sebesar $- 1,646$. Karena $t_{hitung} = - 1,646 > t_{tabel} = - 2,179$ dan berdasarkan kriteria pengujian maka H_0 yang diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi internal dengan disiplin kerja karyawan.
- 2) Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi eksternal (X_2) sebesar $0,884$. Karena $t_{hitung} = 0,884 < t_{tabel} = 2,179$ dan berdasarkan kriteria pengujian maka H_0 yang diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi eksternal dengan disiplin kerja karyawan.

2. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dengan $\alpha = 0,05$, $df(1) = 2$, dan $df(2) = 12$, maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,885$. Dari hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS Statistict 11.0*, diperoleh nilai $F_{hitung} = 1,617$, yang ditunjukkan melalui gambar penentuan hipotesis berikut ini:



Gambar 4.1. Daerah Penentuan Hipotesis Untuk Uji F

Karena $F_{hitung} = 1,617 < F_{tabel} = 3,885$ dan berada di daerah penerimaan H_0 yang berarti menolak H_0 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan secara signifikan antara motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan.

I. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka pembahasannya sebagai berikut:

1. Hubungan motivasi internal terhadap disiplin kerja karyawan

Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi internal (X_1) sebesar $-1,646$. Karena $t_{hitung} = -1,646 > t_{tabel} = -2,179$ dan berdasarkan kriteria pengujian maka H_0 yang diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi internal dengan disiplin kerja karyawan.

Ini menunjukkan hipotesis yang disajikan dalam model yang menyatakan bahwa motivasi internal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan tidak dapat diterima. Berbicara mengenai motivasi, tentu saja motivasi ada hubungannya dengan keinginan atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu, dan motivasi seseorang kadang juga bisa berubah-ubah tergantung suasana, lingkungan dan kondisi masing-masing. Perubahan itu yang tidak bisa diprediksikan, ada kalanya di mana seseorang begitu bersemangat dalam bekerja, tapi di lain waktu bisa saja turun drastis sehingga menghambat dan mengganggu pekerjaannya. Sehingga bisa disimpulkan motivasi yang ada dalam diri seseorang bisa saja tidak ada hubungannya dengan kedisiplinannya dalam bekerja. Motivasi yang tinggi belum tentu akan menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

2. Hubungan motivasi eksternal terhadap disiplin kerja karyawan

Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi eksternal (X_2) sebesar $0,884$. Karena $t_{hitung} = 0,884 < t_{tabel} = 2,179$ dan berdasarkan kriteria pengujian maka H_0 yang diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada

hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi eksternal dengan disiplin kerja karyawan.

Ini menunjukkan hipotesis yang disajikan dalam model yang menyatakan bahwa motivasi eksternal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan tidak dapat diterima. Seperti sudah diterangkan di depan bahwa motivasi sifatnya bisa berubah-ubah, ada kalanya baik tapi ada kalanya buruk, apalagi yang datangnya dari luar, seperti lingkungan keluarga, tempat bekerja hingga para pesaing. Walaupun sistem dan kebijakan yang diterapkan perusahaan tempat kita bekerja sangat tinggi atau baik belum tentu berhubungan dengan disiplin kerja kita akan semakin tinggi atau baik pula, mungkin saja itu malah akan membuat tekanan bagi pekerjanya. Oleh karena itu banyak faktor yang membuat seseorang bisa bersemangat dan produktif dalam bekerja, bukan hanya motivasi. Tentu saja ini menjadi PR bagi pihak perusahaan untuk bisa memberdayakan potensi baik SDM maupun lainnya agar tujuan dan sasaran yang hendak diraih dapat tercapai dengan sempurna.

J. Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian tidak luput dari suatu kelemahan dan keterbatasan termasuk penelitian ini, yaitu di antaranya:

1. Peneliti berfokus pada satu sampel perusahaan saja yaitu di American English Course Purwokerto
2. Yang menjadi sasaran penelitian adalah para karyawan di perusahaan tersebut di atas dengan jumlah responden yang sedikit
3. Pengukuran variabel hanya terbatas pada motivasi internal dan motivasi eksternal karyawan terhadap disiplin kerja
4. Analisis yang dipakai terbatas pada regresi karena tidak ada kombinasi faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang peneliti masukkan dalam penelitian ini.

K. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Hubungan motivasi internal terhadap disiplin kerja karyawan

Berdasarkan kriteria pengujian maka H_0 yang diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi internal dengan disiplin kerja karyawan.

Ini menunjukkan hipotesis yang disajikan dalam model yang menyatakan bahwa motivasi internal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan tidak dapat diterima. Berbicara mengenai motivasi, tentu saja motivasi ada hubungannya dengan keinginan atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu, dan motivasi seseorang kadang juga bisa berubah-ubah tergantung suasana, lingkungan dan kondisi masing-masing. Perubahan itu yang tidak bisa diprediksikan, ada kalanya di mana seseorang begitu bersemangat dalam bekerja, tapi di lain waktu bisa saja turun drastis sehingga menghambat dan mengganggu pekerjaannya. Sehingga bisa disimpulkan motivasi yang ada dalam diri seseorang bisa saja tidak ada hubungannya dengan kedisiplinannya dalam bekerja. Motivasi yang tinggi belum tentu akan menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

2. Hubungan motivasi eksternal terhadap disiplin kerja karyawan

Berdasarkan kriteria pengujian maka H_0 yang diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi eksternal dengan disiplin kerja karyawan.

Ini menunjukkan hipotesis yang disajikan dalam model yang menyatakan bahwa motivasi eksternal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan tidak dapat diterima. Seperti sudah diterangkan di depan bahwa motivasi sifatnya bisa berubah-ubah, ada kalanya baik tapi ada kalanya buruk, apalagi yang datangnya dari luar, seperti lingkungan keluarga, tempat bekerja hingga para pesaing. Walaupun sistem dan kebijakan yang diterapkan perusahaan tempat kita bekerja sangat tinggi atau baik belum tentu berhubungan dengan disiplin kerja kita akan semakin tinggi atau baik pula, mungkin saja itu malah akan membuat tekanan bagi pekerjanya. Oleh karena itu banyak faktor yang membuat seseorang bisa bersemangat dan produktif dalam bekerja, bukan hanya motivasi. Tentu saja ini menjadi PR bagi pihak perusahaan untuk bisa memberdayakan potensi baik SDM maupun lainnya agar tujuan dan sasaran yang hendak diraih dapat tercapai dengan sempurna.

L. Implikasi

1. Dari hasil penelitian terbukti bahwa motivasi belum tentu mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sehingga dapat menjadi pedoman bagi pihak perusahaan dalam upaya untuk menciptakan kedisiplinan dalam bekerja yaitu perlu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, selalu membina kedekatan yang baik dengan karyawannya, memberikan refreshing atau liburan yang menyenangkan, dan lain sebagainya sehingga para karyawan akan tetap setia dan loyal terhadap perusahaannya sampai di masa-masa mendatang.
2. Dalam penelitian mendatang perlu mempertimbangkan obyek dan sasaran penelitian yang akan digunakan. Hasil penelitian berbeda tentu akan didapatkan jika obyek dan sasaran yang digunakan adalah lebih dari satu perusahaan saja. Penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan perusahaan lain selain di bidang jasa, misalnya perusahaan elektronik, otomotif, perbankan, dan lainnya. Perlu juga dimasukkan kombinasi variabel lain yang mungkin bisa mempengaruhi disiplin kerja karyawan misalnya seperti kepuasan, kepercayaan, loyalitas, pelayanan, dan lain sebagainya yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1993. **Organisasi dan Manajemen**, Erlangga, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandoyo, 1983. **Manajemen Personalia**, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- I.G. Wuesanto, 1985. **Dasar- dasar Manajemen Personalia**, Pustaka Dian, Jakarta.
- Priyatno, D, 2008. **Mandiri Belajar SPSS**. Mediakom. Cetakan ke-2. Yogyakarta
- Simamora, B, 2002. **Panduan Riset Perilaku Konsumen**. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Singarimbun M dan Sofyan Effendi, 1991. **Metode Penelitian Survei**, Pusat Penelitian dan Kependudukan UGM, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2000. **Statistika untuk Penelitian**, alfabeta, Bandung.
- Sukanto Reksohadiprodjo, 1991. **Manajemen produksi**, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Suliyanto, 2009. **Panduan Praktikum Analisis Statistik**. Program Pascasarjana Magister Sains Ekonomi Manajemen Unsoed Purwokerto
- Wahjosumidjo, 1987. **Kepemimpinan dan Motivasi**, Ghalia Indah, Jakarta.