

Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Jumasni¹, Firman Umar², Muh Rizal S³, Herlina Sakawati⁴, Andi Aslinda⁵

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar
jumasni.aras99@gmail.com

(Received: 2 Desember 2021; Revised: 1 January 2022; Published: 20 Februari 2022)

ABSTRAK

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan baik secara internal dan eksternal, positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat tergantung pada ketangguhan pimpinan. Penelitian ini membahas mengenai motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk memastikan tingginya tingkat korelasi pada variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan formula statistika yang perhitungannya menggunakan bantuan SPSS. Dari hasil pengolahan data untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai 69,6 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar masuk dalam kategori baik. Hasil pengolahan data untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai 62,5 persen maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar masuk dalam kategori baik. Dari hasil analisis koefisien korelasi maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar = 0,595, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkorelasi dengan tingkat sedang pada disiplin kerja pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar.

Keywords: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Motivation is the power that encourages a person to perform an action both internally and externally, positively or negatively to direct it very depends on the toughness of the leadership. This study discusses the work motivation of employee discipline at the Branch Office of the Social Security Manpower Organizing Body in Makassar. This type of research is descriptive research using quantitative research design. In this study, researchers tried to ascertain the high level of correlation in work motivation variables to work discipline. This research uses descriptive method, data collection is done by observation, questionnaire, and documentation and analyzed using statistical reform that is calculated using SPSS assistance. From the results of data processing for work motivation variables obtained a value of 69.6 percent so that it can be concluded that the work motivation of employees at the Branch Office of the Social Security Manpower Organizing Body in Makassar fall into a good category. The result of data processing for work discipline variables obtained a value of 62.5 percent, it can be concluded that the discipline of employees' work at the Branch Office of the Social Security Manpower Organizing Body in Makassar fall into a good category. From the results of correlation coefficient analysis, the result of correlation coefficient is = 0.595, so it can be concluded that the work motivation correlates with the moderate level of work discipline at the Branch Office of the Social Security Manpower Organizing Body in Makassar.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya SDM yang dipekerjakan disebuah organisasi yaitu sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan “sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi”. SDM sangat menentukan hidup matinya organisasi/ perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya, apabila SDM bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi/ perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Menurut (Sinambela, 2018) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan dalam perusahaan. Disiplin kerja juga sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perindividu maupun berkelompok.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan baik secara internal dan eksternal, positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat tergantung pada ketangguhan pimpinan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) “motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja untuk karyawan sehingga mencapai tujuan dalam perusahaan”.

Dalam meningkatkan disiplin kerja tentu pemberian motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong dan memberi semangat kerja karyawan agar dapat menaati peraturan dan norma – norma yang berlaku dalam perusahaan tanpa ada paksaan dan mau bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Sondang P. Siagian dalam Rizal dan Lutfi, 2019) mengemukakan “kedisiplinan, hal ini disebabkan karena dengan adanya disiplin yang baik maka akan tercermin pada tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, tingginya semangat dan kegairahan kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai serta dapat meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.”

Berdasarkan uraian pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja, maka peneliti menentukan objek penelitian pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Ketenagakerjaan di Makassar, yang merupakan salah satu badan hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja melalui empat (4) program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). Oleh karena itu penting adanya motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Namun berdasarkan data yang diterima peneliti bahwa absensi kehadiran karyawan menunjukkan presentase kehadiran yang kurang stabil. Terjadi penurunan disiplin kerja karyawan untuk hadir serta datang terlambat untuk mengikuti *breafing*, sehingga meningkatnya presentase ketidakhadiran karyawan dapat menandakan menurunnya motivasi kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan Pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar.

METODE

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu melakukan pengujian hipotesis sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti sehingga dapat diketahui ada tidak adanya dampak signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar. Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar yang berjumlah sebanyak 56 orang karyawan. Sedangkan penentuan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara penelitian lapangan dan penelitian keperpustakaan. Penelitian lapangan, mencari dan memperoleh data dari Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar dan para karyawan sebagai responden yang peneliti teliti. Metode yang digunakan adalah kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Kuesioner, mengajukan pertanyaan – pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Observasi, melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal – hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar. Dokumentasi, mengambil sejumlah data dan gambar sebagai bukti bahwa peneliti benar – benar melakukan penelitian pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar. Penelitian kepustakaan, memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku – buku yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data tanggapan responden mengenai motivasi kerja, maka untuk indikator pertama yaitu kebutuhan akan prestasi berupa menyelesaikan pekerjaan rutin lebih cepat, berinisiatif dan semangat dalam setiap penyelesaian tugas, serta mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang diberikan, rata – rata responden memberikan jawaban sering yakni sebanyak 43 orang (76,8%), indikator kedua kebutuhan akan kekuasaan berupa berusaha selalu memimpin, mendapatkan kesempatan promosi jabatan, dan mendapatkan gaji atau penghargaan, rata – rata responden memberikan jawaban sering yakni sebanyak 38 orang (67,9%), dan untuk indikator ketiga kebutuhan akan berafiliasi berupa memberikan kenyamanan bekerja, bekerja dengan baik dengan rekan kerja, dan hubungan interaksi sosial sesama karyawan, rata – rata responden menjawab sering yakni sebanyak 34 orang (60,7%), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata – rata karyawan yang bekerja pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar sudah memiliki motivasi kerja.

Dalam tanggapan responden mengenai disiplin kerja, untuk indikator pertama yaitu frekuensi kehadiran berupa ketepatan waktu baik datang dan pulang tepat waktu maupun tepat waktu dalam mengikuti *breafing*, rata – rata responden memberikan jawaban sering yakni 28 orang (50%), indikator kedua tingkat kewaspadaan berupa kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan, ketelitian, dan pengawasan, rata – rata responden memberikan jawaban sering yakni sebanyak 38 orang (67%), indikator ketiga ketaatan pada standar kerja berupa melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan sesuai target serta maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan, rata – rata responden memberikan jawaban sering yakni sebanyak 39 orang (69,6%), kemudian indikator keempat ketaatan pada peraturan kerja berupa penegakan hukum, taat dan patuh, serta memberlakukan sanksi atau peringatan demi kelancaran dalam bekerja, rata – rata responden memberikan jawaban sering yakni sebanyak 28 orang (50%), dan indikator kelima etika kerja berupa melakukan sesuai prosedur kerja, saling menghargai, memiliki keserasian dalam bekerja, memiliki hasil kerja sesuai harapan perusahaan, serta keramah – tamahan, rata – rata responden memberikan jawaban sering yakni 30 orang (53,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata – rata karyawan yang bekerja pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar sudah memiliki disiplin kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis koefisien korelasi untuk motivasi kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,595, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi sedang dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar.

Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar maka digunakan teori motivasi kerja (Hasibuan, 2011) yang mengemukakan indikator dari motivasi kerja

yaitu: Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan berafiliasi (*need for affiliation*). Secara umum motivasi kerja pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar berada pada kategori baik dengan tingkat persentase sebesar 69,6 persen. Serta untuk menganalisis disiplin kerja pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar maka digunakan teori disiplin kerja (Siswanto, 2010) yang mengemukakan indikator dari disiplin kerja yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Dari hasil tingkat presentase dalam lima indikator yang terdapat pada variabel disiplin kerja didapatkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar berada pada kategori baik. Hal ini didukung dengan dokumentasi data kehadiran karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada tahun 2019 yang memperlihatkan bahwa pada 1 tahun terakhir mengalami presentase kehadiran yang stabil, meskipun demikian karyawan tetap memiliki motivasi kerja untuk hadir dan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.

Menurut (Dermawan dalam Assagaf dan Dotulong, 2015) mendefinisikan Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut (Mangkunegara dalam Arisanti, dkk, 2019) Disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Serta menurut (Sastrohadiwiryo dalam Utomo, 2018) menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, 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 wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja untuk karyawan sehingga mencapai tujuan dalam perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja diharapkan dapat memicu semangat karyawan dalam menjalankan kerjanya sehingga karyawan dapat mencapai visi misi dan nilai – nilai perusahaan.

Hubungan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar masuk dalam kategori sedang. Motivasi kerja berkaitan dengan disiplin kerja untuk menciptakan suasana bekerja yang semangat, aman, nyaman, dan tujuan akhirnya membentuk kedisiplinan kerja yang baik. Maka dari itu motivasi kerja mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa terkecuali. Serta salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi, dan pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu: berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,595, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat korelasi yang sedang dalam variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar. Motivasi kerja Karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat ditinjau dari analisis deskriptif, yang memperlihatkan tiga indikator berada dalam kategori baik yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan berafiliasi. Disiplin kerja karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat ditinjau dari analisis deskriptif, yang memperlihatkan dua indikator berada dalam kategori baik yaitu tingkat kewaspadaan dan ketaatan pada standar kerja serta tiga indikator dalam kategori cukup baik yaitu frekuensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Hubungan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar, berdasarkan hasil analisis korelasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan tingkat korelasi sedang antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Disarankan agar motivasi kerja pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Makassar perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk taat akan peraturan yang berlaku di perusahaan. perusahaan lain juga diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang baik salah satu untuk meningkatkan kedisiplinan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital - Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. bumi Aksara.
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Pratiwi, Dwi S. (2017). *Motivasi Kerja Pegawai Kantor Keyahbandaran Utama Makassar*. Skripsi (Makassar: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar).
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di

- PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siraj, M. L. (2019). Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pinisi Business Administration Review*, 1(2), 93–100.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sudijono, A. (2014). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ke-28). 2015: Alfabeta.
- Suharso, P. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktis*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syah, Yuniar, P.C. (2018). *Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja (Studi Kasus Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang)*. Skripsi (Malang: Fakultas Ekonomi universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).