

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. DM Cabang Pekanbaru

Nurmadania¹ & Risman²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : risman@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Korespondensi)

Abstract : *The purpose of this study was to determine the effect of motivation on the work discipline of employees in the marketing division of PT. DM Pekanbaru Branch. To achieve this goal, a study was conducted using a sample of 47 people, using the census method. Methods of data analysis using simple linear regression. Based on the test results on the motivation variable (X), the t-count is greater than the t-table ($9.913 > 2.014$). R^2 of 0.686 (68.6%) explains that the motivational variable contributes to the influence of the work discipline of the employees of the Marketing Department of PT. DM Pekanbaru Branch of 68.6%. While the remaining 31.4% describes other independent variables not observed in this study. Recommendations that can be submitted It is expected that employees of PT. DM Pekanbaru Branch quickly adjusts to the work environment because this gets the lowest response from respondents.*

Keywords: Motivation, Employee Work Discipline.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan merupakan sebuah organisasi yang berbadan hukum yang memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk menghasilkan sebuah keuntungan atau laba dengan cara menjual produk-produknya baik berupa barang atau pun jasa. Selain itu, dalam sebuah perusahaan juga terdapat sebuah aturan yang sifatnya mengikat untuk setiap orang yang memiliki hubungan dengan perusahaan tersebut. Aturan ini dibuat biasanya untuk mendukung visi dan misi perusahaan agar tujuan dari perusahaan itu bisa tercapai.

Sebuah aturan yang telah dibuat dengan maksud untuk mendukung kegiatan dari perusahaan agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai tidak akan berguna, apabila tidak dipatuhi oleh para karyawan dari perusahaan itu sendiri. Sehingga, agar aturan yang telah dibuat bisa mendukung kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya diperlukan dukungan dari para karyawan perusahaan itu sendiri dengan cara, berusaha untuk bersikap disiplin dalam mematuhi setiap aturan yang ada di

perusahaan. Sikap disiplin ini dapat mendukung agar tercapainya tujuan dan kesuksesan dari perusahaan. hal ini sama seperti yang dikatakan oleh Amriany, Probawati & Atmadji dalam Hennessy (2011:4) yang menjelaskan, Kedisiplinan merupakan salah satu sasaran dan kunci untuk mencapai sukses atau berhasil, oleh karena itu perlu ditimbulkan kesadaran dari para karyawan perlunya disiplin kerja.

Sikap disiplin tidak dengan sendirinya dapat tumbuh pada karyawan, tetapi di bentuk. Menurut Commings dalam Hennessy (2011:5) dalam membentuk sikap disiplin dapat dilakukan melalui dua cara yaitu dengan cara preventive *discipline* merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi, tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerja sedangkan cara *corrective discipline* merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk

mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Disiplin kerja dapat terbentuk akibat adanya sebuah kesadaran dari karyawan terhadap aturan yang terdapat di perusahaan, sedangkan kesadaran akan timbul apabila terdapat sebuah dorongan baik berasal dari dalam maupun dari luar pribadi karyawan itu sendiri, dorongan ini disebut juga sebagai motivasi. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan seseorang mendorongnya untuk melakukan serangkaian kegiatan yang

mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Adapun yang menjadi objek penelitian yang dipakai oleh penulis adalah PT. DM Cabang Pekanbaru telah terdaftar dan didirikan pada tanggal 19 Desember 2010 di Pekanbaru yang ikut serta dalam trading, agen, perwakilan distributor, pemasaran atau penjualan dan distribusi alat laboratorium farmasi dan kesehatan. Berikut adalah tabel jumlah karyawan dan absensi pada PT. DM Cabang Pekanbaru.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Dan Absensi PT. DM Cabang Pekanbaru Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Kerja	Absensi			Jumlah Kasus	Persentase (%)
			Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Cepat		
2017	40	358	6	11	16	33	9,22
2018	40	359	4	13	12	29	8,08
2019	42	349	-	14	12	26	7,45
2020	45	351	3	9	18	27	7,69
2021	47	352	-	21	29	50	14,20

Sumber: PT. DM Cabang Pekanbaru, 2022

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa untuk tingkat absensi ketidak hadiran, terlambat, dan cepat pulang karyawan dilihat dari tahun 2017 jumlah kasus sebanyak 33 kasus dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang, menurun menjadi 26 kasus pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang. Namun kembali terjadi peningkatan absensi karyawan pada tahun 2021 sebanyak 50 kasus dengan jumlah karyawan sebanyak 47 orang.

Berdasarkan keterangan yang telah disampaikan oleh PT. DM Cabang Pekanbaru. Selain semakin berkembangnya perusahaan ini. Maka, semakin beragam pula persoalan yang dihadapi. Salah satunya, saat ini cukup sering terjadi kenakalan-kenakalan yang dilakukan oleh beberapa oknum yang terdapat di beberapa divisi yang ada di perusahaan dengan cara yang cukup beragam. Contohnya, seperti adanya usaha untuk menggelapkan barang konsumen, tidak masuk bekerja dengan

sengaja atau dengan cara membuat-buat alasan agar tidak masuk bekerja, dan masih ada yang lain lagi. Walaupun telah dilakukan beberapa tindakan preventif. Seperti, memasang kamera pengawas di bagian *loading* barang untuk mencegah tindakan nakal karyawan untuk menggelapkan barang konsumen. Selain itu, untuk mencegah tindakan karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa pemberitahuan yang jelas akan dilakukan pemotongan gaji sebesar Rp. 100.000,-/Hari. Perusahaan juga memberi bonus kepada karyawan jika berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan Berikut data tentang pemberian Motivasi kepada Karyawan Bagian Marketing PT. DM Cabang Pekanbaru.

Untuk melihat bagaimana penegakan kedisiplinan yang dilakukan oleh PT. DM Cabang Pekanbaru, sejauh ini pihak perusahaan juga telah memberikan hukuman dan sanksi kepada karyawan yang indisipliner, karyawan yang tidak masuk

kerja tanpa alasan yang sah, mungkin hukuman dan sanksi tersebut bisa kita lihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Pelanggaran-Pelanggaran Dan Sanksi karyawan pada PT. DM Cabang Pekanbaru

No	Keterangan Sanksi	Jumlah Sanksi yang diterima (Tahun)				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Sanksi Ringan (teguran lisan)	orang	orang	orang	orang	orang
	a. Datang tidak tepat waktu	6	8	4	9	5
	b. Izin tanpa keterangan	4	4	9	11	7
	c. Tidak membuat laporan sesuai prosedur	15	12	10	10	8
2	Sanksi Sedang (SPI)	Orang	orang	orang	orang	orang
	a. Izin 3X berturut-turut tanpa keterangan	3	4	2	1	5
	b. Merokok di saat sedang bekerja	-	-	-	-	-
3	Sanksi Berat (Pengambilan keputusan)	Orang	orang	orang	orang	orang
	a. Keterlibatan tindak pidana	-	-	-	-	-
	b. Narkoba	-	-	-	-	-

Sumber: PT. DM Cabang Pekanbaru, 2022

Dari tabel 2 dapat dilihat jumlah sanksi yang diterima karyawan PT. DM Cabang Pekanbaru mengalami fluktuasi. Hal ini dikarenakan kurangnya kedisiplinan dari karyawan PT. DM Cabang Pekanbaru, sehingga para karyawan masih banyak yang tidak patuh dan melanggar aturan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya.

Banyaknya pelanggaran yang dilkaukan oleh karyawan, merupakan salah satu bentuk kurang tegasnya pengawasan yang berlaku dalam mengatur dan membina para karyawannya. Diharapkan pelanggaran yang sering dilakukan oleh para karyawan

tidak akan mengganggu pekerjaan yang ada sehingga proses pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan kinerja para karyawan juga dapat lebih maksimal.

Evaluasi bagi yang melanggar dapat berbentuk peringatan kepada yang bersangkutan. Bagi yang tidak masuk dalam jangka waktu yang ditetapkan dengan berturut-turut tanpa keterangan maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Dari penjelasan diatas maka permasalahan yang terdapat pada PT. DM Cabang Pekanbaru berkenaan dengan disiplin kerja yaitu pengawasan.

Tabel 3
Jumlah Balas Jasa Yang Diberikan PT. DM Cabang Pekanbaru Kepada Karyawan Bagian Marketing Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji Karyawan /tahun (Rp000)	Perkembangan	Insentif Karyawan /tahun (Rp000)	Uang makan/tahun (Rp000)	BPJS	THR/Tahun (Rp000)
2017	40	1,994,880	-	2520000	189000	-	12600000
2018	40	2,468,680	19.19%	3240000	307800	-	16200000
2019	42	2,766,288	10.76%	4410000	36750	ada	1470000
2020	45	3,258,360	15.10%	6480000	50220	ada	3240000
2021	47	3,417,511	4.66%	8178000	73602	ada	4089000

Sumber: PT. DM Cabang Pekanbaru, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat data tentang balas jasa (gaji, bonus, dan lembur)

yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan. Ini adalah gambaran tentang

bentuk motivasi yang bertujuan untuk dapat mendorong karyawan agar memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan supaya tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal. Meskipun untuk lembur itu sendiri tidak selalu ada, namun ada bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang lembur ketika bekerja.

Dari data yang diperoleh dilaporkan bahwasannya Standar Operasional Prosedur (SOP) penerapan manajemen risiko serta pemantauan terhadap risiko strategi pada PT. DM Cabang Pekanbaru dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Divisi marketing melakukan pemantauan terhadap pencapaian sales perusahaan secara harian dan buanan melalui laporan sales harian dan laporan *dashboord performance*.
2. Divisi *colection* melakukan pemantauan terhadap kinerja *collection* secara harian dan bulanan melalui

leporan *collection* dan harian laporan *dashboord performance*.

3. Divisi *branch developmen* melakukan pemantauan pembukaan outlet melalui laporan realisasi pembukaan outlet.
4. Divisi operation melakukan pemantauan terhadap tingkat kepuasan konsumen melalui laporan keluhan konsumen.

Setelah SOP dilakukan oleh pimpinan lalu di evaluasi, jika terdapat kejanggalan atau kerja karyawan yang tidak sesuai maka akan dikeluarkan sanksi bagi karyawan yang melanggar.

Disamping itu, ada beberapa bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Diantaranya adalah memberikan semacam penghargaan kepada para karyawan yang berperilaku dan memiliki prestasi kerja yang baik sesuai dengan ketentuan perusahaan. Berikut gambaran tentang karyawan yang mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Tabel 4
Data Karyawan Berprestasi Dan Tidak Pada PT. DM Cabang Pekanbaru Tahun 2017 - 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Berprestasi	Kriteria Penilaian	Bentuk Penghargaan	Jumlah Karyawan Yang Diberhentikan Karena Kurang Disiplin
2017	5 orang	Karyawan Disiplin, Pencapaian Target	Bonus, Sertifikat, Kenaikan Jabatan	0
2018	3 orang			0
2019	3 orang			0
2020	4 orang			0
2021	2 orang			0

Sumber: PT. DM Cabang Pekanbaru, 2022

Dari tabel diatas tergambar bahwa ada bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa bonus, sertifikat, dan kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi dalam hal disiplin kerja serta pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Namun dilihat dari jumlah karyawan yang berprestasi dari tahun 2017 hanya sebanyak 5 orang dan terus menurun sampai dengan tahun 2021 sebanyak 2 orang dan tidak ada karyawan yang diberhentikan karena kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini menggambarkan kurangnya semangat atau motivasi kerja karyawan yang kalau dibiarkan akan berdampak

terhadap efektifitas serta efisiensi kerja karyawan itu sendiri. Dari beberapa gambaran tentang pemberian motivasi kepada karyawan diatas, tentu harus ada pula gambaran tentang kontribusi atau hasil kerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5
Target Dan Realisasi Yang Diberikan PT. DM Cabang Pekanbaru Tahun 2017 - 2021

Tahun	Target (Box)	Realisasi (Box)	Persentase (%)
2017	1.500	2.917	194,47
2018	2.000	3.511	175,55
2019	2.500	4.110	164,40
2020	3.000	3.281	109,37
2021	3.500	3.127	89,34

Sumber: PT. DM Cabang Pekanbaru, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian kerja karyawan PT. DM Cabang Pekanbaru sudah cukup bagus. Hal ini dapat dilihat dari jumlah target yang telah ditentukan perusahaan pada tahun 2017 target penjualan 1.500 box dengan capaian 2.917 box atau menjadi 194,47%, hal ini berbanding terbalik dengan terlihat pada tahun 2021 yang mana target penjualan sebanyak 3.500 box dengan realisasi 3.127 box atau turun menjadi 89,34% dari target yang ditentukan.

Dari hasil observasi penulis dilapangan, penulis menemukan beberapa fenomena pada masalah motivasi dan disiplin karyawan. Namun dari sisi lain, karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan masih saja dijumpai dalam hal penyelesaiannya tidak seperti apa yang telah ditentukan perusahaan,

1. Dilihat dari waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan masih tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya. Seperti dalam pencapaian target yang sudah di tentukan perusahaan menjadi beban bagi karyawan.
2. Masih dijumpai beberapa bentuk rendahnya motivasi karyawan seperti: di jam kerja masih saja ada karyawan yang meninggalkan pekerjaannya seolah- olah kurangnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut.
3. Peralatan kerja karyawan yang terkadang dijumpai berserakan dimeja tanpa disusun kembali ketika selesai menggunakannya.

Berdasarkan urain tersebut di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

disiplin kerja karyawan bagian marketing PT. DM Cabang Pekanbaru?. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja Karyawan Bagian Marketing PT. DM Cabang Pekanbaru

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sering kali para karyawan memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Suparno Eko Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Samsudin (2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Priansa (2016:220) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Keluarga dan kebudayaan, dipengaruhi oleh lingkungan social seperti keluarga dan teman.
- 2) Konsep diri, berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
- 3) Jenis kelamin, prestasi kerja dilingkungan pekerjaan pada umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang dominan pria.
- 4) Pengakuan dan prestasi, karyawan akan termotivasi apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Cita-cita atau aspirasi, adanya suatu target yang ingin dicapai oleh karyawan itu sendiri.
- 6) Kemampuan belajar, ini adalah salah satu aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri seperti pengamatan, perhatian, ingatan, daya fikir dan fantasi.
- 7) Kondisi karyawan, kondisi fisik dan psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja.
- 8) Kondisi lingkungan, ini menggambarkan tentang kondisi lingkungan kerja pegawai itu sendiri pada khususnya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan.
- 9) Unsur- unsur dinamis dalam pekerjaan, berhubungan dengan dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang kuat, lemah. Ini menggambarkan tentang emosional karyawan, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.
- 10) Upaya pimpinan memotivasi karyawan, upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan

Indikator Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut. Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti dimaksud sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan.

Indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943-1970) dalam Yossa dan Zunaidah (2013:43), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)
Dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)
Dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin sangat sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin merupakan salah satu kebiasaan yang baik dalam pola hidup masyarakat secara umum.

Tidak hanya itu, bahkan sebagian orang percaya bahwa disiplin dapat menjadi salah satu kunci sukses keberhasilan seseorang dalam menuntut ilmu dan dalam hal-hal yang lain. Karena pentingnya hal ini, setiap orang wajib mengetahui segala informasi tentang disiplin agar dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, salah satu pengertian disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Dalam pengertian disiplin tersebut, ada 2 kata kunci utama yakni taat (patuh) dan aturan (tata tertib). Hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin tumbuh dari sikap patuh dalam diri seseorang untuk mengikuti aturan yang telah dibuat untuk diri maupun lingkungan sekitarnya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai 2011: 824).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fadila Helmi dalam Hartatik (2014:197), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Faktor kepribadian
Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
- 2) Faktor lingkungan
Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi

merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) dalam Sinambela (2016:355) mengemukakan ada beberapa hal yang menjelaskan tentang indikator disiplin kerja, yakni:

- 1) Kehadiran.
Biasanya Karyawan yang memiliki disiplin rendah, maka akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
Dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab Karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi, akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis.
Beberapa Karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan, dan terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indiscipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja Karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Dan Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah Data primer adalah data yang diperoleh sendiri secara langsung oleh peneliti, Masngudi (2012:18). Maka dapat dikatakan dalam penelitian ini data yang diambil pada PT. DM Cabang Pekanbaru yang kemudian diolah dan dianalisa menjadi data pendukung penelitian ini. Data skunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan atas keterangan pihak lain, Masngudi (2012:18)

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

umumnya berupa bukti, catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip, misalnya: data mengenai tingkat kehadiran pegawai atau karyawan, data jadwal kerja, jumlah pegawai atau karyawan, dan data lainnya yang berbentuk tabel dan laporan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. DM Cabang Pekanbaru yang berjumlah 47 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2015:91). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sample, Sujarweni (2014:72). Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang pada PT. DM Cabang Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut Observasi Adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan (Subagyo, 2015:63). Kuesioner Merupakan alat pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan-pernyataan yang lazim disebut sebagai kuesioner kepada objek yang akan diteliti (Subagyo, 2015:55).

Teknik Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian Sujarweni (2014:103). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Deskriptif menurut Arikunto (2010:282), deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna

menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Kuantitatif menurut Sugiyono (2015:34) metode kuantitatif digunakan apabila:

- 1) Bila masalah yang merupakan titik tolak penelitian sudah jelas.
- 2) Bila penelitian ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi.
- 3) Bila ingin diketahui pengaruh pelakuan / tereatmen tertentu terhadap yang lain.
- 4) Bila penelitian bermaksud menguji hipotesis penelitian.
- 5) Bila peneliti ingin mendapatkan data yang akurat.
- 6) Bila ingin menguji terhadap adanya keraguan-keraguan tentang validitas pengetahuan, teori, dan produk tertentu.

Uji Instrumen Data

Pengujian validitas adalah pengujian yang ditunjukkan untuk mengetahui suatu data dapat dipercayai kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Ghazali (2013:160) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variable berdistribusi normal atau tidak.

Regresi Linier Sederhana dan hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:270) regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen. Menurut Ghazali (2013:98), uji / digunakan untuk menguji hipotesis secara persial guna menunjukkan pengaruh tiap variable independen secara individu terhadap variable. Menurut Ghazali (2013:97), Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen.

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam

penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 20 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi 5% $df = n - 2$ ($47 - 2$) = 45 $r_{tabel} = 0,288$. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat

ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas Data

Dari hasil diperoleh bahwa data tersebar disekitar garis diagonal (tidak terpengaruh jauh dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji determinasi dan uji t dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Marketing PT. DM Cabang Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.491	3.602		.969	.338
	Motivasi	.965	.097	.828	9.913	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Lampiran, 2022

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan Bagian Marketing PT. DM Cabang Pekanbaru.

Dari tabel 5.29 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,491 + 0,965X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan

menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya,:

- Konstanta sebesar 3,491, artinya jika variabel motivasi (X) nilainya adalah 0, maka disiplin kerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 3,491.
- Nilai Koefisien variabel motivasi 0,965 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan berubah naik sebesar 0,965 satuan dari perubahan variabel motivasi.

Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Pembuktian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah

variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni disiplin kerja karyawan Bagian Marketing PT. DM Cabang Pekanbaru dari satu variabel bebas yang diteliti.

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel motivasi (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 9,913. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,014 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,913 > 2,014$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau variabel motivasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Marketing PT. DM Cabang Pekanbaru. Hal ini berarti jawaban hipotesis jawaban penelitian ini H_a diterima dan H_o di tolak.

Koefisien Determinasi R^2

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7 : Hasil Output SPSS.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.679	2.95943
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber : Data Lampiran, 2022

Dari tabel diatas diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,686 (68,6%) ini menerangkan bahwa variabel motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Marketing PT. DM Cabang Pekanbaru sebesar 68,6%. Sedangkan sisanya sebesar 31,4% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis deskriptif pada variabel motivasi karyawan Bagian Marketing PT. DM Cabang Pekanbaru, ditemukan tanggapan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,67 termasuk dalam kategori cukup setuju sedangkan pada variabel disiplin kerja karyawan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,89.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Marketing PT. DM Cabang Pekanbaru, hal ini terbukti berdasarkan

uji t ditemukan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,913 > 2,014$).

3. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel disiplin kerja karyawan, adalah sebesar 0,686 (68,6%) hal ini terbukti berdasarkan hasil uji determinasi dimana diperoleh nilai R^2 sebesar 0,686.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suhasimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Cetakan Kedua, CV. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua. Alvabeta. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Gahlia Indonesia.

- Masngudi, Salim, Noor, 2012. *Metodelogi Penelitian untuk Ekonomi & Bisnis*, Penerbit Trianandra University Press.Jakarta.
- Maryoto, Susilo, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Nurmala, 2012. *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Teluk Kuantan*, STIE Riau.
- Priansa, Junni, Doni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
- Riva'i, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian. P Sondang, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Ke-3, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sanusi, Anwar. 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sujarweni, Wiratna.V. 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustaka baru press. Cet.1. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, H. Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.1.Cet.3. Kencana.Jakarta.
- Subagyo Joko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Rineka CiPTa, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Statistik Untuk Penelitian*. Cet Ke-21. CV. Alfabeta. Bandung.
- Solihin, Ismail, 2009, *Pengantar Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Umar, Husein, 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Rajawali, Jakarta.
- Widodo, Eko, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wahyu Ramadhan, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT Lingga Cargo Cabang Palembang*, Universitas Sriwijaya.
- Wayan Dunie, 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur*, STIE Trisna Negara.