

Membangun Budaya Disiplin Berbasis Motivasi Di Lingkungan Kerja

Defi Warman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : defiwa20@gmail.com

Aastract : The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee work discipline. To achieve this goal, a study was conducted using a sample of 47 people, using a simple random method (accidental random sampling). The data analysis method used simple linear regression. Based on the results of testing motivation has a significant effect on employee work discipline at . Pekanbaru, this is proven based on the t-test found that t-count is greater than t-table ($9.913 > 2.014$). The value of R. Square (R^2) of 0.686 (68.6%) explains that the motivation variable contributes to work discipline by 68.1%. While the remaining 31.4% describes other independent variables that were not observed in this study. Recommendations that can be submitted It is hoped that the company can pay attention to employees so that they quickly adjust to the work environment because this statement gets the lowest response from respondents.

Keywords: Motivation, 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, Probowati & 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 tentang 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

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

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 Dorongan untuk melakukan kegiatan bekerja ini masing-masing tujuannya memiliki harkat yang berbeda-beda bagi tiap individu. Chung & Megginson dalam Hidayat (2014:1) menjelaskan, motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Maslow dalam Robbins (2015:128), menjelaskan bahwa apabila kebutuhan dari para pegawai atau karyawan dapat terpenuhi maka hal tersebut akan memotivasi pegawai atau karyawan dalam bekerja. Terdapat 5 tingkatan dalam teori hierarki kebutuhan yang dijelaskan oleh Maslow. Berikut adalah gambar teori hierarki kebutuhan Maslow:

Gambar 1
Teori Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: Robbins, Prilaku Organisasi (2015:128)

Berdasarkan Gambar 1 diatas, yang menjelaskan tentang teori hierarki kebutuhan maslow, dapat disimpulkan bahwa dalam teorinya maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman,

merupakan kebutuhan yang paling awal, adalah urutan kebutuhan yang lebih rendah (*lower-order need*) urutan kebutuhan yang lebih rendah ini sebagian besar akan dipenuhi secara eksternal (dengan imbalan, misalnya gaji, kontrak serikat, dan kedudukan tetap). Kebutuhan sosial,

penghargaan, serta aktualisasi diri adalah urutan kebutuhan yang lebih tinggi (*higher-order need*). Urutan kebutuhan yang lebih tinggi ini dapat dipenuhi secara internal (di dalam diri seseorang).

Adapun yang menjadi objek penelitian yang dipakai oleh penulis adalah . merupakan sole distributor resmi dari produk *Driver Behaviour Monitoring*

System (DBMS) merek *Driveright* dengan *principle* di USA. Produk tersebut dipakai bukan hanya di Indonesia tetapi di seluruh dunia dan telah terbukti berhasil membantu para *fleet manager* dalam hal manajemen armada dan khususnya memperbaiki *behaviour* dari para *driver*. Berikut adalah tabel jumlah karyawan dan absensi.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Dan Absensi Tahun 2020 - 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Kerja	Absensi			Jumlah Kasus	Persentase (%)
			Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Cepat		
2020	40	358	6	11	16	33	9,22
2021	40	359	4	13	12	29	8,08
2022	42	349	-	14	12	26	7,45
2023	45	351	3	9	18	27	7,69
2024	47	352	-	21	29	50	14,20

Sumber: . Data Sekunder, 2025

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa untuk tingkat absensi ketidak hadiran, terlambat, dan cepat pulang karyawan dilihat dari tahun 2020 jumlah kasus sebanyak 33 kasus dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang, menurun menjadi 26 kasus pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang. Namun kembali terjadi peningkatan absensi karyawan pada tahun 2024 sebanyak 50 kasus dengan jumlah karyawan sebanyak 47 orang.

Berdasarkan keterangan yang telah disampaikan. 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 pada . Pekanbaru.

Tabel 2
Jumlah Gaji, Bonus Dan Lembur Yang Diberikan Tahun 2020 - 2024

Tahun	Gaji (Rp)	Bonus (Rp)	Lembur (Rp)
2020	49,872,758	6.700.000	27.494.400
2021	61,717,995	12.000.000	44.356.800
2022	65,846,608	25.500.000	39.501.600
2023	72,408,435	16.050.000	42.486.000
2024	72,713,906	15.350.000	25.623.600

Sumber: . Data Sekunder, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat data tentang 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.

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 3
Jumlah Gaji, Bonus Dan Lembur Yang Diberikan Tahun 2020 - 2024

Tahun	Jumlah Karyawan Berprestasi	Kriteria Penilaian	Bentuk Penghargaan	Jumlah Karyawan Yang Diberhentikan Karena Kurang Disiplin
2020	5	Karyawan Disiplin, Pencapaian Target	Bonus, Sertifikat, Kenaikan Jabatan	0
2021	3			0
2022	3			0
2023	4			0
2024	2			0

Sumber: Data Sekunder, 2025

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 2020 hanya sebanyak 5 orang dan terus menurun sampai dengan tahun 2024 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 4
Target Dan Realisasi Yang Diberikan Tahun 2020 - 2024

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)
2020	1500	2917	194,47
2021	2000	3511	175,55
2022	2500	4110	164,40
2023	3000	3281	109,37
2024	3500	3127	89,34

Sumber: . Data Sekunder, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian kerja karyawan sudah cukup bagus. Hal ini dapat dilihat dari jumlah target yang telah ditentukan perusahaan pada tahun 2017 target penjualan 1500 unit dengan capaian 2 917 unit atau menjadi

194,47%, hal ini berbanding terbalik dengan terlihat pada tahun 2021 yang mana target penjualan sebanyak 3500 unit dengan realisasi 3 127 atau turun menjadi 89,34% dari target yang ditentukan.

Namun dari sisi lain, karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan masih saja dijumpai dalam hal penyelesaiannya tidak seperti apa yang telah ditentukan perusahaan, misalnya dilihat dari waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan masih tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya. Dan juga masih dijumpai beberapa bentuk masih rendahnya motivasi karyawan seperti: di jam kerja masih saja ada karyawan yang meninggalkan pekerjaannya seolah-olah kurangnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut, peralatan kerja karyawan yang terkadang dijumpai berserakan dimeja tanpa disusun kembali ketika selesai menggunakannya. Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka saya tertarik melakukan penelitian dengan judul “Membangun Budaya Disiplin Berbasis Motivasi Di Lingkungan Kerja”. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut penulis membatasi masalah dalam penelitian ini pada unsur motivasi terhadap disiplin kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

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. Motivasi adalah perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi dalam Iskandar, 2022).

Menurut 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.

Tujuan Pemberian Motivasi

Sunyoto (2013:17) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Sumber Motivasi

Dalam Priansa (2016:204) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu:

1) Motivasi Intrinstik.

Muncul karena motif yang timbul dari dalam diri karyawan. Motif ini akan aktif berfungsinya tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif, dan kebutuhan.

2) Motivasi Ekstrinsik.

Muncul karena adanya rangsangan dari luar diantaranya adalah motivator seperti prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri. Selanjutnya kesehatan kerja yang merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervise teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja

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.

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). Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, dalam Iskandar, 2022).

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.

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk dari pencapaian tujuan dari perusahaan sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan bentuk pendisiplinan. Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013:129) dalam, yaitu:

- 1) Disiplin preventif
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika

sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

- 2) Disiplin korektif Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

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 indisipliner sehingga bekerja

etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada disiplin karyawan.

Karyawan semangat dalam bekerja saat akan menerima upah bulanan dari perusahaan, para karyawan menjadi termotivasi yang menjadikan karyawan lebih semangat. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, maka karyawan akan bekerja dengan sesuka hati mereka. Menurut Hasibuan (2017:146) tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih, V. Wiratna Sujarweni (2014:62). Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian penulis mengajukan hipotesis adalah diduga Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada . Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung oleh penulis pada PT. Primanusa Pekanbaru yang beralamat di Jalan Riau Ujung No. 349 Pekanbaru.

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 yang kemudian diolah dan dianalisa menjadi data pendukung penelitian ini. Data skunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan atas keterangan pihak lain, Masngudi (2012:18) 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 . 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.

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). Angket (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:

Analisis 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.

Analisis 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 menguj terhadap adanya keraguan-keraguan tentang validitas pengetahuan, teori, dan produk tertentu.

Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:270) regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen.

Rumus : $Y = a + bx$ &

Keterangan : a = Konstan
b = Koefisien Regresi
Y = Disiplin Kerja
X = Motivasi

Uji Hipotesis

a. Uji – t

Menurut Ghazali (2013:98), uji / digunakan untuk menguji hipotesis secara

persial guna menunjukkan pengaruh tiap variable independen secara individu terhadap variable. Uji / adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variable independen terhadap variable dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Kriteria penguji hipotesis melalui uji t:

- (1) Ho diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- (2) Ha ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Kriteria penguji hipotesis berdasar signifikan:

- (1) Ho diterima, jika signifikan $> 0,05$
- (2) Ha ditolak, jika signifikan $< 0,05$

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013:97), Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbesar. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel dependen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Analisis Regresi Linear Sederhana

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

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.

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

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Data Lampiran, 2025

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.

Dari tabel diatas 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, seperti:

- a. Konstanta sebesar 3,491, artinya jika variabel motivasi (X) nilainya adalah 0, maka disiplin kerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 3,491.
- b. 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 atau

96,5% 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 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. 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 6
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, 2026

Dari tabel 6 diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,686 (68,6%) ini menerangkan bahwa variabel motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya sebesar 31,4% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis deskriptif pada variabel motivasi, ditemukan tanggapan

responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,67 termasuk dalam kategori 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, 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.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, penulis dapat menyampaikan beberapa saran yang nantinya dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja, diharapkan agar perusahaan dapat memperhatikan karyawan agar cepat

menyesuaikan diri di lingkungan kerja karena pernyataan ini mendapatkan tanggapan terendah dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suhasimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Alimuddin, Kartika, Ibriati, 2012, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada . Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar*, Universitas Hasanuddin.
- 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.
- Iskandar, I., & Risman, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XY Pekanbaru*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 361-372.
- Iskandar, I., & Yunasril, I. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.(XYZ) Pekanbaru*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 41-53.
- 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.
- Priansa, Junni, Doni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
- Riva'i, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. . 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*, Pustakabaru 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 Cia, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Statistik Untuk Penelitian*. Cet Ke-21. CV. Alvabeta. 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.