

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN MOTIVASI DENGAN
KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT MONIER**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

N a m a : YUNI SAVITRI

N I M : 43107110010



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN MOTIVASI DENGAN
KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT MONIER**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata I

N a m a : YUNI SAVITRI

N I M : 43107110010

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YUNI SAVITRI`
NIM : 43107110010
Program Studi : Manajemen – Strata I

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, Agustus 2009

Yuni Savitri
NIM : 43107110010

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : YUNI SAVITRI
NIM : 43107110010
Program Studi : Manajemen – Strata I
Judul Skripsi : Hubungan Antara Pemberian Motivasi Dengan
Kedisiplinan Karyawan di PT Monier
Tanggal Lulus Ujian : 12 Agustus 2009

Disahkan oleh :
Pembimbing Skripsi

(Natalia Santoso, SE., MA)

Tanggal :

MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

Tanggal :

(Arief Bowo PK, SE., MM)

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Hubungan Antara Pemberian Motivasi Dengan Kedisiplinan Karyawan
di PT Monier

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Yuni Savitri

43107110010

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Agustus 2009.

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

(**Natalia Santoso, SE., MA**)

Anggota Dewan Penguji

(**Hesti Maheswari, SE., Msi**)

Anggota Dewan Penguji

(**Yuhasril, SE., ME**)

KATA PENGANTAR

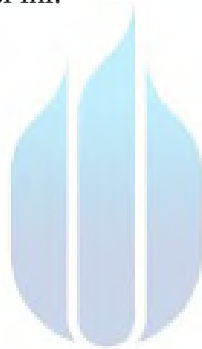
Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Yuli Harwani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
2. Bapak Arief Bowo PK, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Natalia Santoso, SE., MA selaku pembimbing yang telah banyak memberikan petunjuk dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kedua orangtuaku yang telah memberikan dukungan berupa moril, materiil dan doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Suamiku tercinta yang telah memberikan dukungan, doa, semangat dan motivasi kepada penulis.

6. Anakku tersayang, Fatqy yang juga telah memberikan semangat dan motivasi yang begitu besar kepada penulis.
7. Seluruh karyawan PT Monier yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh penulis.
8. Seluruh sahabat-sahabatku Kelas Karyawan Angkatan XI, terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan kekompakkannya selama ini.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan dan informasi yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.



Jakarta, Agustus 2009

Penulis

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
1.4 Pembatasan Masalah	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Hakekat Sumber Daya Manusia	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.2 Motivasi	9
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	10
2.2.2 Teori Motivasi	12
2.2.3 Tujuan Motivasi	14

2.2.4 Asas – Asas Motivasi	15
2.2.5 Teknik Memotivasi Kerja Karyawan	17
2.3 Hakekat Disiplin	19
2.3.1 Pengertian Disiplin	19
2.3.2 Tipe - Tipe Kegiatan Disiplin	20
2.3.3 Indikator – Indikator Kedisiplinan	22
2.4 Hubungan Pemberian Motivasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan.....	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan	26
3.1.1 Lokasi Penelitian	26
3.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan	26
3.2 Metode Penelitian	28
3.3 Hipotesis	29
3.4 Variabel dan Pengukurannya	30
3.5 Definisi Operasional Variabel	31
3.6 Metode Pengumpulan Data	32
3.7 Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.8 Metode dan Analisis Data	34
3.8.1 Koefisien Korelasi	34
3.8.2 Pengujian Hipotesis	35

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa Karakteristik Responden	38
4.2 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Motivasi	

di PT Monier	40
4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan Karyawan	
di PT Monier	43
4.4 Analisa Korelasi Antara Pemberian Motivasi dengan	
Kedisiplinan Karyawan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	54
Lampiran 2 : Hasil Kuesioner Variabel Motivasi	56
Lampiran 3 : Hasil Kuesioner Variabel Kedisiplinan	57
Lampiran 4 : Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Merek Dagang dan Pangsa Pasar Produk PT. Monier	27
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan terakhir	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.4	Gaji karyawan PT Monier diatas Upah Minimum Propinsi	40
Tabel 4.5	Tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan dana pensiun telah diberikan oleh perusahaan	40
Tabel 4.6	Para pimpinan di PT Monier suka bergaul dan berbaur dengan bawahannya	41
Tabel 4.7	PT Monier telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya	41
Tabel 4.8	Karyawan PT Monier diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri di perusahaan	42
Tabel 4.9	Pemberian motivasi sudah dilakukan oleh seluruh pimpinan PT Monier	42
Tabel 4.10	Tingkat absensi karyawan PT Monier sangat rendah	43
Tabel 4.11	Karyawan PT Monier tidak akan absen bekerja bila tidak ada kepentingan yang benar – benar mendesak	44
Tabel 4.12	Karyawan PT Monier selalu datang bekerja sebelum jam masuk kantor	44
Tabel 4.13	Para pimpinan PT Monier telah memberikan teladan yang baik	

	kepada setiap bawahannya	45
Tabel 4.14	Karyawan PT Monier selalu mencapai target pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan	45
Tabel 4.15	Karyawan PT Monier jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	46
Tabel 4.16	Pengenaan sanksi hukuman mengurangi sikap dan perilaku indisipliner di PT Monier	46
Tabel 4.17	Para pimpinan di PT Monier berani dan tegas bertindak dalam menghadapi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	47
Tabel 4.18	Kedisiplinan kerja sudah terbentuk di PT Monier	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	54
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Variabel Motivasi	56
Lampiran 3	Hasil Kuesioner Variabel Kedisiplinan	57
Lampiran 4	Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	58

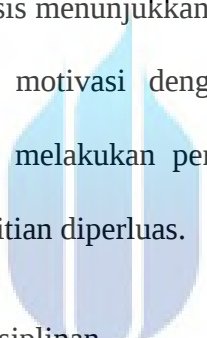


ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan antara pemberian motivasi dengan kedisiplinan karyawan di PT Monier yang selanjutnya berdampak kepada kinerja karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 65 karyawan PT Monier. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **convenience sampling**, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah korelasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian motivasi dengan kedisiplinan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada organisasi lain selain industri, dengan lingkup penelitian diperluas.

Kata kunci : motivasi dan kedisiplinan.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi memerlukan sumber-sumber daya. Sumber-sumber daya tersebut adalah sumber daya alam, manusia / tenaga kerja, permodalan / capital, keahlian dan juga teknologi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling utama dalam organisasi karena Sumber Daya Manusia merupakan sumber penggerak bagi sumber-sumber lainnya. Melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia dengan dukungan sumber daya lain, maka organisasi dapat mencapai tujuannya. Sebab itu pula, manusia sebagai anggota organisasi mengupayakan agar organisasi tetap terus berjalan serta dapat mengembangkan untuk mencapai kemajuan yang diinginkan karena sebagai salah satu bentuk kehidupan, organisasi terikat dalam proses keberadaan, pertumbuhan dan target-target perkembangan.

Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi banyak bergantung pada unsur sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena besarnya peran sumber daya manusia dirasakan jauh melampaui peran yang dapat diberikan oleh sumber-sumber lainnya. Oleh karena itu pengelolaan manusia dalam organisasi yang disebut manajemen Sumber Daya Manusia tidak kalah pentingnya dengan kegiatan manajemen lainnya seperti manajemen produksi, manajemen pemasaran dan sebagainya.

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan kunci utama untuk mencapai keuntungan yang optimal, menjaga kelangsungan

hidupnya serta mengembangkan aktivitas usahanya. Untuk itu, dalam rangka meningkatkan kedisiplinan karyawan, maka Sumber Daya Manusia harus dikembangkan dan dikelola secara professional.

Manajer adalah orang yang bertanggung jawab dan sangat berperan penting dalam peningkatan kedisiplinan bawahannya. Selain dapat mengkoordinir pelaksanaan tugas dengan baik, seorang manajer harus mampu menghargai, bekerja sama dan dapat menciptakan suasana kerja yang baik. Tanpa pendekatan seperti ini akan sulit bagi karyawan untuk dapat memiliki kedisiplinan yang baik.

Baik atau tidaknya kedisiplinan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor motivasi kerja. Sejuahmana seorang manajer mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusia-nya agar mereka mampu meningkatkan kedisiplinan dengan penuh tanggung jawab.

PT. Monier adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri atap. Ditengah persaingan yang semakin ketat dan banyaknya kendala-kendala yang dihadapi diakibatkan oleh berbagai macam faktor antara lain krisis ekonomi global, melemahnya nilai rupiah terhadap dolar, kenaikan harga minyak dunia dan lain-lain, sangat berpengaruh terhadap beban biaya produksi. Banyaknya pelaku pasar sejenis yang masuk ke Indonesia pun juga mempengaruhi tingkat penjualan PT Monier. Untuk menghadapi kendala-kendala tersebut diatas, PT Monier tidak mengesampingkan asset yang paling berharga yaitu karyawan. Tanpa dukungan karyawan, tujuan-tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka PT Monier harus meningkatkan

kedisiplinan karyawannya dengan cara terus memberikan motivasi melalui peningkatan upah, pemberian insentif dan lain sebagainya.

Pemberian motivasi merupakan hal yang perlu diperhatikan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan tanggung jawab sumber daya manusia itu sendiri. Perusahaan harus menyadari sepenuhnya bahwa titik tolak dan kemajuan perusahaan berasal dari kualitas dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan pemikiran yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengadakan suatu penelitian tentang HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN MOTIVASI DENGAN KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT. MONIER.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pemberian motivasi kerja karyawan PT. Monier?
2. Bagaimanakah tingkat kedisiplinan karyawan PT. Monier?
3. Bagaimanakah hubungan pemberian motivasi kerja dengan kedisiplinan karyawan di PT. Monier?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui pemberian motivasi kerja karyawan di PT. Monier
- b. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Monier

- c. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara pemberian motivasi dengan kedisiplinan karyawan di PT. Monier

Kegunaan penelitian ini antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penulisan ini dapat digunakan untuk referensi dan bahan informasi yang mungkin bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta untuk mengetahui adakah hubungan antara pemberian motivasi kerja dengan peningkatan kedisiplinan karyawan.

- b. Bagi Penulis

Penulisan ini untuk melihat dan menguji kemampuan penulis dalam menghadapi dan menganalisa masalah yang ada.

- c. Bagi Pembaca

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi umumnya dan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya.

1.4 Pembatasan Masalah

Mengingat dikarenakan adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, maka penulis memberikan batasan masalah yaitu hubungan pemberian motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan. Penulis mengadakan penelitian pada PT. Monier dan menghimpun data-data yang ada pada perusahaan tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Hakekat Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti ilmu lain yang mencakup manusia, tidak ada definisi atau pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterima secara universal. Untuk lebih jelasnya, ada baiknya kita mengetahui pendapat beberapa ahli mengenai MSDM.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2002 : 3) mendefinisikan Sumber Daya Manusia dengan :

Keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy* dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas orang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, motivasi dan lain-lain.

T. Hani Handoko dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2001 : 4) mendefinisikan Sumber Daya Manusia adalah :

Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003 : 10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Dari uraian tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang diatur melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif dan efisien.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 21) adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial terdiri dari :

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian yang meliputi pergorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua aturan-aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi operasional meliputi :

1) Pengadaan (*procurement*)

Adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan tenaga kerja yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2) Pengembangan (*development and training*)

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

3) Kompensasi (*compensation*)

Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip dari kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

4) Integrasi (*integration*)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5) Pemeliharaan (*maintenance*)

Adalah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mau tetap bekerjasama sampai karyawan tersebut pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan atas

kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang sosial.

7) Pemberhentian (*separation*)

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan. Setiap karyawan haruslah memiliki sikap yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan), artinya dalam bekerja karyawan siap secara mental, memiliki fisik yang sehat, dan memahami situasi kondisi serta berusaha keras untuk mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Sedemikian pentingnya pemberian motivasi ini, maka banyak yang mengungkapkan berbagai teorinya mengenai motivasi kerja.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2002 : 321), Motivasi adalah :

Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras ataupun lemah.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas (2003:95), Motivasi adalah :

Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Anwar Prabu dalam bukunya Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (2005 : 61) ”motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (2005 : 61), yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya,

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan, akan memotivasi karyawan tersebut bekerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpin.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Teori Motivasi dan Aplikasinya (2004 : 138) yang dimaksud dengan Motivasi adalah :

Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi, mengarahkan serta mendorong bawahan atau karyawan agar mau melakukan tindakan – tindakan yang menjurus pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Teori Motivasi

Salah seorang pelopor yang mendalami teori motivasi adalah Abraham H. Maslow Maslow mengembangkan suatu konsep teori motivasi yang dikenal dengan Teori Hierarki Kebutuhan (*hierarchy of needs*).

Hierarki Kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar Teori Hierarki Kebutuhan :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.

- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hierarki, yaitu :

- 1. *Physiological needs*

Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, sandang, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- 2. *Safety and Security needs*

Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

- 3. *Affiliation or Acceptance needs*

Adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. *Esteem or Status needs*

Adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya,.

5. *Self Actualization needs*

Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Motivasi yang dimiliki karyawan akan mendorongnya untuk bersifat positif terhadap pekerjaannya dimana ia akan berusaha dengan baik agar mendapatkan hasil yang baik. Dorongan tersebut dipacu dari keinginannya untuk memenuhi berbagai kebutuhannya.

2.2.3 Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003 : 146) bahwa tujuan motivasi antara lain :

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan memberikan perhatian yang tepat, dalam hal ini motivasi baik dalam bentuk materi maupun non materi, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang akan mendorong untuk meningkatkan semangat kerja mereka.

2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Jika motivasi yang dilakukan berjalan dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat, maka tingkat kesejahteraan para karyawan pun akan ikut meningkat juga.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2.4 Asas-Asas Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005 : 146) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, asas-asas dalam motivasi mencakup :

a. Asas Mengikutsertakan

Yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Yaitu mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Asas ini akan memotivasi moral atau gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Jadi ada timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini kerja karyawan akan meningkat.

2.2.5 Teknik Memotivasi Kerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mankunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM (2005 : 76), ada beberapa teknik untuk memotivasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

a. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan karyawan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, sandang, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada karyawan.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan kerja. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, maka pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan serta dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan mencintai serta dicintai. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini,

pemimpin perlu menerima eksistensi keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.

4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberi penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada karyawan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

b. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dalam "AIDDAS".

A : Attention (Perhatikan)

I : Interest (Minat)

D : Desire (Hasrat)

D : Decision (Keputusan)

A : Action (Aksi / Tindakan)

S : Satisfaction (Kepuasan)

Dalam penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatiannya kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja. Jika telah timbul minatnya, maka tindakan kerja karyawan akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.3 Hakekat Disiplin

2.3.1 Pengertian Disiplin

Salah satu kunci keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mengolah manajemen sumber daya manusia diperlukan adanya suatu kedisiplinan yang tinggi. Tanpa adanya disiplin yang baik dari para karyawan, maka sulit bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan secara optimal. Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan selalu mempunyai suatu harapan untuk dapat mencapai hasil dan mewujudkan tujuan organisasi secara optimal. Untuk dapat mewujudkan tujuan-tujuan tersebut, organisasi atau perusahaan harus menegakkan kedisiplinan bagi para karyawan di tempat kerja.

Penegakkan disiplin pada suatu organisasi atau perusahaan diarahkan pada kesediaan dari para pegawai untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 193) menyatakan bahwa :

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Bacal (2005 : 163) mengemukakan bahwa :

Disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah-masalah kinerja, proses ini melalui bentuk manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja pada karyawan.

Tumbuhnya kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan mempunyai peranan penting bagi perwujudan tujuan organisasi kerja. Dari kesadaran tersebut akan tertanam unsur pengendalian diri dari masing-masing pegawai untuk turut menunjang tujuan perusahaan. Adanya sikap penilaian diri tersebut sudah menunjukkan adanya sikap mental dan moral yang melekat pada diri karyawan.

Dalam disiplin dituntut adanya kesanggupan oleh para karyawan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian masalah disiplin pada setiap kegiatan organisasi sangatlah penting dan mengandung kerelaan untuk mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab.

2.3.2 Tipe-tipe Kegiatan Disiplin

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dan tipe-tipe kedisiplinan terbagi menjadi tiga (T. Hani Handoko, 2001 : 208) yaitu :

a. Disiplin preventif

Suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar dan aturan yang ditetapkan sehingga berbagai penyelewengan dan pelanggaran dapat dicegah. Sasaran pokok disiplin preventif adalah mendorong disiplin diri setiap karyawan, bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

b. Disiplin korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan ini dapat berupa sanksi hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

c. Disiplin progresif

Kebanyakan perusahaan menerapkan kebijakan disiplin progresif yang berarti bahwa terhadap pengulangan pelanggaran yang pernah dilakukan dijatuhi hukuman yang lebih berat. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki diri sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.3.3 Indikator-indikator Kedisiplinan

Beberapa indikator kedisiplinan dapat digunakan untuk mengetahui apakah kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan adalah tinggi atau rendah, yaitu sebagai berikut :

a. Absensi

Absensi adalah karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan bermacam-macam alasan, misalnya : cuti, sakit, dan alpa. Banyak tidaknya karyawan yang tidak masuk kerja (absen), menunjukkan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan mereka dalam perusahaan. Tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan berpengaruh langsung pada performance atau kinerja mereka dalam perusahaan. Tingginya tingkat absensi dapat merugikan perusahaan, meskipun seandainya karyawan tersebut tidak dibayar sewaktu tidak masuk kerja. Kerugian ini terjadi karena jadwal kerja yang terpaksa tertunda, sehingga karyawan terpaksa harus kerja lembur dan jaminan sosial masih harus dibayar (Heidjrachman & Suad, 1994).

Adapun penyebab dari ketidakhadiran di tempat kerja, antara lain :

• Alpa

Hal-hal yang menyebabkan seorang karyawan alpa antara lain disebabkan karena masalah kompensasi, kurangnya kedisiplinan, dan ketidaksenangan atau bosan dengan lingkungan kerja.

• Cuti

Cuti merupakan hak dari karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Jika karyawan mempunyai kesadaran yang tinggi

akan tingkat absensi, maka karyawan biasanya merasa enggan untuk menggunakan hak cutinya.

- Ijin

Perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang sering minta ijin, karena terkadang ijin tersebut disalahgunakan oleh karyawan untuk mencari pekerjaan tambahan di luar perusahaan guna menambah penghasilan.

- Sakit

Ini dapat terjadi di luar kemauan karyawan tapi tidak semua alasan sakit dapat diterima, sebab ada kemungkinan karyawan hanya berpura-pura saja.

b. Keterlambatan kerja

Apabila karyawan sering datang terlambat berarti tidak ada kedisiplinan dalam perusahaan. Masalah keterlambatan kerja ini dapat dikurangi dengan cara :

- Menggunakan sistem absensi yang tepat agar dapat mengetahui jam berapa seorang karyawan hadir dan pulang kantor.
- Para pimpinan juga tidak boleh terlambat, karena merekalah yang sering dijadikan teladan oleh bawahannya.
- Menanyakan sebab-sebab keterlambatan pada karyawan yang datang terlambat.
- Memberikan nasehat atau peringatan atau sanksi secara tegas dan adil kepada karyawan yang datang terlambat.

c. Kelambatan kerja

Adanya kelambatan kerja menunjukkan tidak adanya kedisiplinan kerja. Kelambatan kerja ini biasanya disebabkan karena kemalasan, kurangnya respek terhadap pimpinan, dan terlalu banyak pemborosan waktu, misalnya untuk mengobrol dengan teman satu ruangan atau pada waktu telepon. Oleh karena itu atasan harus bersikap tegas dan adil dalam melakukan tindakan kelambatan kerja karyawan. Atasan sebaiknya memberikan batas waktu atas penyelesaian suatu pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya sehingga pencapaian target pekerjaan pun dapat terlaksana dengan baik.

d. Sering tidaknya terjadi kesalahan dalam bekerja

Sering terjadinya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang bukan pekerjaan baru lagi, kemungkinan hal tersebut disebabkan karena menurunnya disiplin kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kebosanan karyawan pada pekerjaannya atau karena ketidaksukaan pada pekerjaannya. Dengan mengetahui penyebabnya, maka Perusahaan diharapkan dapat menyelesaikan masalah tersebut, misalnya dengan memperbaiki ruang kerja atau memberikan pelatihan kerja untuk memperbaiki cara kerja karyawan.

e. Sering tidaknya terjadi pelanggaran terhadap peraturan perusahaan

Apabila para karyawan sering melanggar peraturan perusahaan maka kedisiplinan perusahaan adalah rendah. Dalam hal ini

diperlukan sanksi yang tegas dari atasan supaya pelanggaran tersebut tidak terulang lagi.

2.4 Hubungan Antara Pemberian Motivasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003 : 146) bahwa pemberian motivasi dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Artinya, ada hubungan positif antara pemberian motivasi dengan kedisiplinan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Begitu juga sebaliknya, mereka yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah pula.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di PT Monier, Graha Mobisel Lantai 4, Jl. Mampang Prapatan Raya No. 139 Jakarta Selatan.

3.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Monier merupakan perusahaan atap terkemuka yang tersebar di 70 negara di lima benua. Bagian pemasaran terletak di Graha Mobisel Lantai 4, Jln. Mampang Prapatan Raya No. 139 Jakarta Selatan.

Sejak pertama memasuki pasaran genteng di Indonesia pada tahun 1973, produk PT. Monier telah mendapat sambutan positif dari masyarakat. Pengakuan masyarakat Indonesia terhadap produk Monier mendorong PT. Monier untuk memperbesar kapasitas produksinya, sehingga PT Monier mendirikan dua pabrik lainnya di Solo dan Surabaya selain pabrik pertama di Tangerang.

PT. Monier menawarkan genteng beton dengan banyak variasi dan sudah digunakan pada lebih 300.000 rumah di Indonesia, mulai dari harga, mutu dan layanan untuk pasar menengah bawah sampai proyek-proyek prestisius dan rumah individu. Baik arsitek,

kontraktor, developer maupun pemilik rumah mengakui bahwa PT Monier menyediakan bermacam-macam genteng, fittings dan aksesoris atap yang dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka.

Dengan infrastruktur dan pengalaman yang panjang, Monier menawarkan konsep solusi terkini di era baru. Melalui konsep ini, pengguna produk Monier memperoleh produk yang aman, nyaman dan indah. Adapun produk-produk yang dikembangkan oleh PT. Monier adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Merek Dagang dan Pangsa Pasar Produk PT. Monier

No.	Jenis Produk	Tipe
1	Genteng Keramik	CERIS
2	Genteng Beton	Nova Palace Nova Royal New Elabana Centurion Tiara Bima
3	Fittings	Vee Fittings Cap Fiittings
4	Roof System Components	-

Sumber : Company Profile PT. Monier (2008)

PT Monier aktif di 37 negara dan memegang peran utama di sebagian besar negara Eropa, Amerika Utara, Asia serta berkembang pesat di beberapa bagian dunia lainnya. Dengan 12.400 karyawan dan

233 pabrik diseluruh dunia, Monier berhasil menghasilkan penjualan sebesar Rp 16.5 trilyun di tahun 2005. Setiap tahunnya, PT Monier menjual lebih dari 2 milyar genteng di 37 negara di seluruh dunia.

Pengalaman dan reputasi sebagai produsen material atap terkemuka, senantiasa mendorong PT Monier untuk terus berinovasi dalam teknologi produksi genteng dan atap, lapisan pelindung serta beragam bentuk, profil, permukaan serta warna. Bersamaan dengan penyerapan sistem di beberapa bidang antara lain : pemasaran, pengembangan produksi, keuangan dan sumber daya manusia, produk-produk dari PT Monier diakui sebagai genteng beton yang terbaik di beberapa negara, seperti Amerika, Brazil, Jepang, Cina dan sebagainya. Oleh karena itu, PT Monier hadir menerapkan rangkaian inovasi berdasarkan prospek bisnis genteng yang cerah di Indonesia.

Keberhasilan tersebut dicapai berkat cakupan harga, mutu dan layanan yang sesuai dengan keinginan pelanggan. Tak heran jika pelanggan dapat memperoleh produk yang istimewa dari produsen genteng No. 1 di dunia.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran

manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Penelitian mengenai hubungan antara pemberian motivasi dengan kedisiplinan karyawan di PT Monier termasuk dalam penelitian asosiatif/hubungan yaitu suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara satu variabel atau lebih. Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pemberian motivasi dengan kedisiplinan karyawan di PT Monier.

3.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007:93) hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian skripsi ini “diduga terdapat hubungan yang positif antara pemberian motivasi dengan kedisiplinan karyawan di PT Monier”.

3.4 Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2005:58) adalah segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel yaitu :

1. Variabel X

Variabel X adalah Motivasi.

2. Variabel Y

Variabel Y adalah Kedisiplinan Karyawan.

Dari kedua variabel di atas, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yaitu menempatkan data dalam urutan rangking dari yang tertinggi sampai terendah. Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 4 (empat) titik dengan susunan sebagai berikut :

Sangat Setuju	(SS)	diberi bobot 4
Setuju	(S)	diberi bobot 3
Tidak Setuju	(TS)	diberi bobot 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	diberi bobot 1

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Dengan diterapkannya definisi operasional akan membantu penulis dalam hal pengukuran variabel sehingga dapat diketahui baik dan buruknya tersebut. Maksud dari definisi operasional variabel adalah untuk memberikan batasan dan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan dipakai dalam pembahasan ini.

Untuk membatasi ruang lingkup yang diteliti, maka diberikan pengertian terhadap kedua variabel penelitian sebagai berikut :

- a. Motivasi didefinisikan sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Indikator - indikator yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri.
- b. Kedisiplinan didefinisikan sebagai ketaatan karyawan PT Monier untuk mematuhi peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Indikator- indikator kedisiplinan tersebut adalah tingkat absensi, keterlambatan kerja, kelambatan dalam bekerja, sering tidaknya terjadi kesalahan dalam bekerja, sering tidaknya terjadi pelanggaran terhadap peraturan perusahaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah. Dalam upaya memperoleh data dan informasi dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Riset lapangan (*field research*)

Metode penelitian ini diartikan sebagai suatu teknik penelitian yang dilakukan secara langsung kepada objek penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Dalam penelitian lapangan ini, instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah berupa kuesioner yaitu dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Metode penelitian ini yang didasarkan studi literatur. Dalam hal ini penulis berusaha untuk mencari dan membaca serta mendapatkan sumber-sumber ilmiah yang terdapat dalam buku-buku yang relevan dengan skripsi ini.

Dan untuk memperoleh data yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini bersumber dari data primer, yaitu sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, yang diambil dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.

3.7 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2005:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *convenience sampling*. *Convenience* berarti nyaman, tidak repot atau mudah. Melalui metode ini peneliti menarik anggota populasi atas dasar kemudahan saja. Sedangkan *convenience sampling* adalah pengambilan sampel nonprobabilitas di mana informasi atau data penelitian diperoleh dari anggota populasi yang dapat dengan mudah di akses oleh peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Monier yang berjumlah 77 orang. Untuk memperoleh jumlah sampel tersebut di atas, digunakan rumus SLOTVIN, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N = populasi karyawan yang diteliti

n = sample atau responden

e = error / dalam presentase dapat ditolerir atas ketidakpastian penggunaan sampel sebagai populasi

Berdasarkan rumus diatas, penulis melakukan perhitungan dan diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{77}{1 + 77 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{77}{1 + 0,1925}$$

$$n = 64,57$$

$$n = 65 \text{ (pembulatan)}$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang.

3.8 Metode dan Analisis Data

3.8.1 Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat keeratan antara motivasi (variabel X) dengan kedisiplinan (variabel Y), maka digunakan rumus koefisien korelasi *Spearman Rank* yaitu :

$$p = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n (n^2 - 1)}$$

Dimana,

p = Koefisien korelasi *Spearman Rank*

n = Jumlah sampel

Besarnya nilai p terletak diantara $-1 < p < 1$, artinya :

- a. Bila $p = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara pemberian motivasi (variabel X) dengan kedisiplinan karyawan (variabel Y) sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- b. Bila $p = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara pemberian motivasi (variabel X) dengan kedisiplinan karyawan (variabel Y) sangat kuat dan mempunyai hubungan searah atau positif, artinya jika variabel X mengalami penurunan, maka variabel Y mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya.
- c. Bila $p = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan antara pemberian motivasi kerja (variabel X) dengan kedisiplinan karyawan (variabel Y) sangat kuat dan negatif, artinya mempunyai hubungan yang tidak searah. Jika variabel X mengalami kenaikan, diikuti penurunan variabel Y, begitupun sebaliknya.

3.8.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji diberi simbol H_0 (hipotesis observasi) sedangkan hipotesis alternatif diberi simbol H_a . Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- a. $H_0 : p = 0$, akan diterima jika $t_{hit} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kedisiplinan.
- b. $H_a : p > 0$, akan diterima jika $t_{hit} > t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kedisiplinan.

Tingkat signifikansi yang diterapkan yaitu $\alpha = 0.05$ atau tingkat keyakinan 95%. Diambil nilai sebesar itu untuk mengusahakan agar kekeliruan dapat terjadi sekecil mungkin. Untuk pengujian hipotesis digunakan perhitungan distribusi t, agar dapat mengambil keputusan diterima atau ditolak terhadap anggapan atau hipotesis yang diajukan.

Menurut Sugiyono (2005 : 184), rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

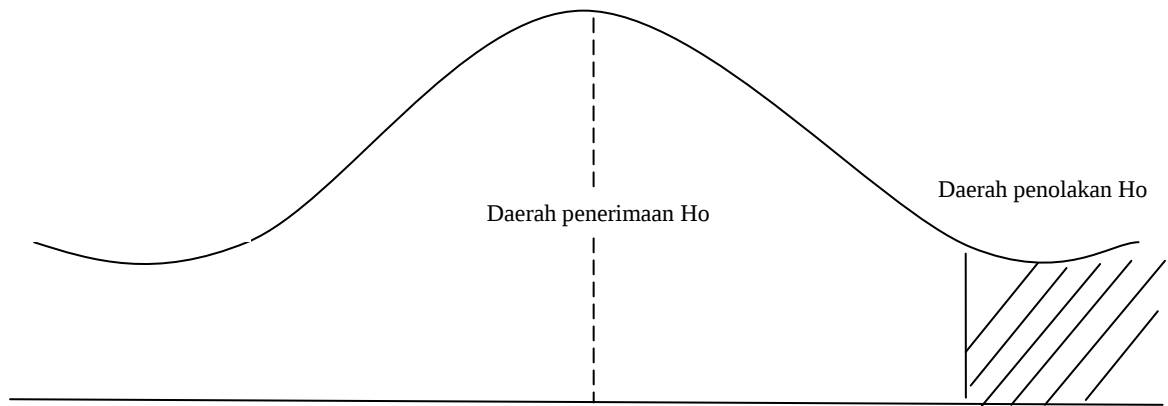
Dimana :

t = Nilai terhitung

r = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Banyaknya responden

Uji Satu Pihak dapat digambarkan seperti gambar 3.1 berikut ini :



Gambar 3.1 Uji Satu Pihak

Sumber : Sugiyono (2005 : 101)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa Karakteristik Responden

Data penelitian yang diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada responden (karyawan PT Monier). Gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	36	55%
Perempuan	29	45%
Jumlah	65	100%

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden tertinggi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang dengan presentase 55% dan jumlah responden terendah berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang dengan presentase 45%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Diploma	7	11%
S1	55	84%
S2	3	5%
Jumlah	65	100%

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 7 orang dengan presentase 11%, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 55 orang dengan presentase 84%, dan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 5%.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
< 5 tahun	37	57%
6 s/d 10 tahun	23	35%
Diatas 11 tahun	5	8%
Jumlah	65	100%

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 37 orang dengan presentase 57%, jumlah responden yang

memiliki masa kerja 6 s/d 10 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase 35%, dan jumlah responden yang memiliki masa kerja diatas 11 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 8%.

4.2 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Motivasi di PT Monier

Untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi di PT Monier, maka penulis memberikan kuesioner kepada responden untuk memberikan jawaban-jawabannya.

Tabel 4.4

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa gaji karyawan PT Monier diatas Upah Minimum Propinsi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	31	48,0	48,0	48,0
	4,0	34	52,0	52,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 52%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar gaji karyawan PT Monier diatas Upah Minimum Propinsi.

Tabel 4.5

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan dana pensiun telah diberikan oleh perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	36	55,0	45,0	45,0
	4,0	29	45,0	55,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 45% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 36 rang dengan presentase 55%. Hal ini berarti bahwa PT Monier telah memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan dana pensiun kepada seluruh karyawan.

Tabel 4.6

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa para pimpinan di PT Monier suka bergaul dan berbaur dengan bawahannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	30	46,0	46,0	46,0
	4,0	35	54,0	54,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 54% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 46%. Hal ini berarti bahwa para pimpinan di PT Monier suka bergaul dan berbaur dengan bawahannya.

Tabel 4.7

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa PT Monier telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	38	58,0	58,0	58,0
	4,0	27	42,0	42,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 42% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 58%. Hal ini berarti bahwa PT Monier telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya.

Tabel 4.8

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan PT Monier diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri di perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,0	24	37,0	37,0	37,0
4,0	41	63,0	63,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 63% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 37%. Hal ini berarti bahwa karyawan PT Monier diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri di perusahaan.

Tabel 4.9

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa pemberian motivasi sudah dilakukan oleh seluruh pimpinan PT Monier.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,0	32	49,0	49,0	49,0
4,0	33	51,0	51,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 51% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 49%. Hal ini berarti bahwa pemberian motivasi sudah dilakukan oleh seluruh pimpinan PT Monier.

4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan Karyawan di PT Monier

Untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan di PT Monier, maka penulis memberikan kuesioner kepada responden untuk memberikan jawaban-jawabannya.

Tabel 4.10

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa tingkat absensi karyawan PT Monier sangat rendah.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,0	6	9,0	9,0	9,0
3,0	47	72,0	72,0	81,0
4,0	12	19,0	19,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan presentase 72% dan jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 9%. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan PT Monier sangat rendah.

Tabel 4.11

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan PT Monier tidak akan absen bekerja bila tidak ada kepentingan yang benar-benar mendesak.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	6	9,0	9,0	9,0
	3,0	48	74,0	74,0	83,0
	4,0	11	17,0	17,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan presentase 74% dan jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 9%. Hal ini berarti bahwa hampir seluruh karyawan PT Monier tidak akan absen bekerja bila tidak ada kepentingan yang benar-benar mendesak.

Tabel 4.12

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan PT Monier selalu datang bekerja sebelum jam masuk kantor.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	6	9,0	9,0	9,0
	3,0	32	49,0	49,0	58,0
	4,0	27	42,0	42,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 42% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 49%. Hal ini

berarti bahwa hampir seluruh karyawan PT Monier selalu datang bekerja sebelum jam masuk kantor.

Tabel 4.13

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa para pimpinan di PT Monier telah memberikan teladan yang baik kepada setiap bawahannya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,0	3	5,0	5,0	5,0
3,0	48	74,0	74,0	79,0
4,0	14	21,0	21,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 21% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan presentase 74%. Hal ini berarti para pimpinan di PT Monier telah memberikan teladan yang baik kepada setiap bawahannya.

Tabel 4.14

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan PT Monier selalu mencapai target pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,0	1	2,0	2,0	2,0
3,0	51	78,0	78,0	80,0
4,0	13	20,0	20,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 20% dan jumlah responden

yang menjawab setuju sebanyak 51 orang dengan presentase 78%. Hal ini berarti bahwa karyawan PT Monier selalu mencapai target pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.15

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan PT Monier jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	2	3,0	3,0	3,0
	3,0	41	63,0	63,0	66,0
	4,0	22	34,0	34,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 34% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 63%. Hal ini berarti bahwa hampir seluruh karyawan PT Monier jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.16

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa pengenaan sanksi hukuman mengurangi sikap dan perilaku indisipliner di PT Monier.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	55	85,0	85,0	85,0
	4,0	10	15,0	15,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 15% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 55 orang dengan presentase 85%. Hal ini berarti bahwa penerapan sanksi hukuman mengurangi sikap dan perilaku indisipliner di PT Monier.

Tabel 4.17

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa para pimpinan di PT Monier berani dan tegas bertindak dalam menghadapi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,0	3	5,0	5,0	5,0
3,0	43	66,0	66,0	71,0
4,0	19	29,0	29,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 29% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 66% dan jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Hal ini berarti bahwa para pimpinan di PT Monier berani dan tegas bertindak dalam menghadapi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Tabel 4.18

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa kedisiplinan kerja sudah terbentuk di PT Monier.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	9	14,0	14,0	14,0
	3,0	48	74,0	74,0	88,0
	4,0	8	12,0	12,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase 12% dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan presentase 74%. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan kerja sudah terbentuk di PT Monier.

4.4 Analisa Korelasi Antara Pemberian Motivasi dengan Kedisiplinan Karyawan

Sehubungan dengan adanya dugaan terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi dengan kedisiplinan, maka digunakan analisis koefisien korelasi Spearman Rank dan uji hipotesa satu pihak (*one tailed*).

- a. Analisa Korelasi Spearman Rank Antara Motivasi dengan Kedisiplinan (SPSS 15 for windows)

Nonparametric Correlations

Correlations

			Motivasi	Kedisiplinan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.700(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	Kedisiplinan	Correlation Coefficient	.700(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) berkorelasi (berhubungan) positif dan signifikan pada taraf nyata 1% terhadap variabel kedisiplinan (Y). Besar hubungan kedua variabel tersebut sebesar 0,700, artinya hubungan kedua variabel tergolong kuat. Nilai positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel X (motivasi) maka akan semakin tinggi pula variabel Y (kedisiplinan). Sebaliknya, semakin rendah variabel X (motivasi) maka akan semakin rendah pula variabel Y (kedisiplinan).

b. Uji Hipotesa (*one tailed*)

Pada sub bab ini penulis akan melakukan pengujian signifikansi terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisa uji hipotesa (*one tailed*) satu pihak dimana kriteria pengujian dan hipotesanya adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kedisiplinan.

Ha : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kedisiplinan.

Bila n lebih dari 30, maka pengujian signifikansinya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,700 \sqrt{65-2}}{\sqrt{1-0,700^2}}$$

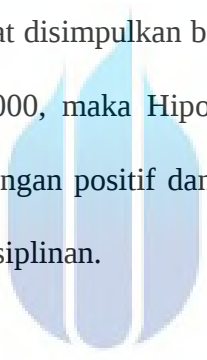
$$t = 7,782$$

$$t \text{ tabel} = dk, n-2$$

$$= 5\%, 65-2$$

$$= 2,000$$

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 7.782 lebih besar dari nilai t tabel 2.000, maka Hipotesis Ho ditolak yang mengartikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kedisiplinan.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis penulis yang dilakukan pada PT Monier, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pemberian motivasi di PT Monier dikategorikan sudah sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan 100% responden yang menyatakan bahwa pimpinan PT Monier telah memberikan motivasi kepada seluruh karyawan.
- b. Kedisiplinan karyawan di PT Monier sudah tergolong baik. Hal ini dibuktikan dengan 86% responden menjawab bahwa kedisiplinan karyawan di PT Monier telah terbentuk.
- c. Hasil analisa perhitungan dengan menggunakan perhitungan *Spearman Rank* diperoleh nilai rho sebesar 0,700. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kedisiplinan cukup tinggi. Sementara itu, berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, didapat nilai t sebesar 7,782. Jika dibandingkan dengan t tabel yang menggunakan tingkat kesalahan 5% dari uji satu pihak, maka diperoleh hasil sebesar 2,000. Oleh karena itu, karena t hitung > dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kedisiplinan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran yang semoga bermanfaat bagi PT Monier yaitu sebagai berikut :

- a. Pemberian motivasi yang sudah baik hendaknya dipertahankan bahkan harus lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan.
- b. Pemberian motivasi juga dapat dilakukan dengan cara menyediakan sarana ibadah, sarana olahraga, fasilitas rekreasi bagi karyawan beserta keluarganya, pemeriksaan kesehatan rutin secara massal, dan lain-lain.
- c. Untuk mengetahui mana dari 5 (lima) indikator motivasi yang paling menentukan kedisiplinan, maka dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan PATH ANALYSIS.



DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, cetakan kelima belas, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, cetakan keempat, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kedelapan, Bandung: CV. Alfabeta.