

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV SYMAR ENERGI
BANYUWANGI**

Ivan Tirta Aji

Universitas Muhammadiyah Jember

Abstrak : Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi memerlukan adanya usaha usaha untuk meningkatkan kualitas kerja setiap karyawan. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan salah satunya untuk meningkatkan kesejahteraan dan diimbangi dengan semangat kerja karyawan yang optimal. Ada 2 faktor yang bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan, mulai dari motivasi dan disiplin. Penelitian ini membahas motivasi dan disiplin terhadap semangat kerja CV Symar Energi Banyuwangi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap semangat kerja di CV Symar Energi Banyuwangi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 responden dengan menggunakan teknik sensus. Alat analisis data yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner, wawancara dan observasi analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji hipotesis dari hasil analisis disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin seacara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja CV Symar Energi Banyuwangi.

Kata Kunci : motivasi, disiplin dan semangat kerja

***Abstract** : Human resources have an important role in determining the success of the organization. The success of the organization requires a business effort to improve the quality of work of each employee. Because after all the goals of the organization / company are one of them to improve welfare and be balanced with optimal employee morale. There are 2 factors that can influence employee morale, starting from motivation and discipline. This study discusses motivation and discipline towards the work spirit of CV Symar Energi Banyuwangi. The purpose of this study was to determine the effect of*

motivation and discipline on morale at CV Symar Energi Banyuwangi. The number of samples used in this study were 43 respondents using census techniques. The data analysis tool used is a quantitative method by distributing questionnaires, interviews and analysis observations that are used covering the validity test, reliability test, multiple linear regression test, multicollinearity test, normality test, heterocedasticity test, and hypothesis testing from the analysis concluded that motivation and partial discipline has a positive and significant effect on the work spirit of CV Symar Energi Banyuwangi.

Keywords: motivation, discipline and morale

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka mau melakukan apa saja yang diharapkan oleh perusahaan, Soekidjo Notoatmodjo (2003). Salah satu penyebab rendahnya kualitas perusahaan di Indonesia yaitu rendahnya kualitas karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Sumber daya manusia yang cakap, tidak selalu menjamin produktifitas kerja yang baik. Ada banyak faktor yang membuat organisasi dapat berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya diantaranya yaitu semangat kerja yang baik dan meningkat setiap harinya.

Menurut Hasley (2001) semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan

yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha usaha kelompok kerjanya. Semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Dressler (2001) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan disiplin kerja. Untuk meningkatkan disiplin kerja maka dibutuhkan motivasi kerja. Menurut Sowatno (2001) manfaat motivasi diantaranya adalah mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, loyalitas dan kestabilan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan manfaat motivasi kerja ini sebagai dorongan untuk melakukan pekerjaan

tersebut menjadi lebih semangat dan tidak ada kendala dalam pekerjaan. Aspek lain yang dinilai mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan – kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku, Siagian (2006). CV Symar Energi adalah salah satu dari banyaknya perusahaan yang mempunyai visi meningkatkan produksi dalam bidang peternakan dan mengurangi penggunaan antibiotik.

Berdasarkan keterangan dari wawancara yang dilakukan peneliti, pada bulan Juni 2018 ternyata diketahui adanya permasalahan terkait rendahnya disiplin karyawan CV Symar Energi Banyuwangi. Adapun keterangan yang didapat antara lain sebagian karyawan masih ada yang belum tepat waktu saat masuk kantor dan meninggalkan pos kerjanya sebelum waktu yang telah ditentukan. Berikut data absensi karyawan CV Symar Energi Banyuwangi per bulan yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Data Absensi karyawan CV Symar Energi Banyuwangi Tahun 2018

| Bulan | Jumlah karyawan | Jumlah yang tidak hadir | Persentase |
|-----------|-----------------|-------------------------|------------|
| Juni | 43 | 3 | 6,97% |
| Juli | 43 | 6 | 13,95% |
| Agustus | 43 | 4 | 9,30% |
| September | 43 | 7 | 16,27% |
| Oktober | 43 | 10 | 23,25% |
| November | 43 | 12 | 27,90% |

Sumber CV Symar Energi Banyuwangi

Tabel 1.1. memuat informasi mengenai persentase tingkat absensi karyawan CV Symar Energi Banyuwangi. Persentase absensi karyawan cenderung meningkat pada enam bulan terakhir, ditunjukkan dengan persentase absensi pada bulan Juli 2018 sebesar 13,95% yang mengalami peningkatan dari bulan sebelumnya, untuk bulan september

presentase absensi karyawan naik menjadi 16,27% dan perentase absensi ini terus naik sampai bulan november, dimana jumlah karyawan yang tidak masuk sebanyak 12 orang dengan perentase sebesar 27,90%.

Berdasarkan uraian diatas dan juga penelitian yang dilakukan Sri Indarti (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi

Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BIO INDUSTRI NUSANTARA Purwakarta” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pada sekretariat daerah Purwakarta secara signifikan baik secara parsial maupun simultan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Symar Energi Banyuwangi”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV Symar Energi Banyuwangi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV Symar Energi Banyuwangi?

Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan CV Symar Energi Banyuwangi

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan CV Symar Energi Banyuwangi

Kegunaan Penelitian

Penyusunan penelitian ini memiliki beberapa kegunaan antara lain:

1. Bagi obyek yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan, atau informasi yang bermanfaat bagi CV Symar Energi Banyuwangi.

2. Bagi akademis

Bagi pihak akademis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan wacana.

3. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang didapat.

TINJAUAN TEORI

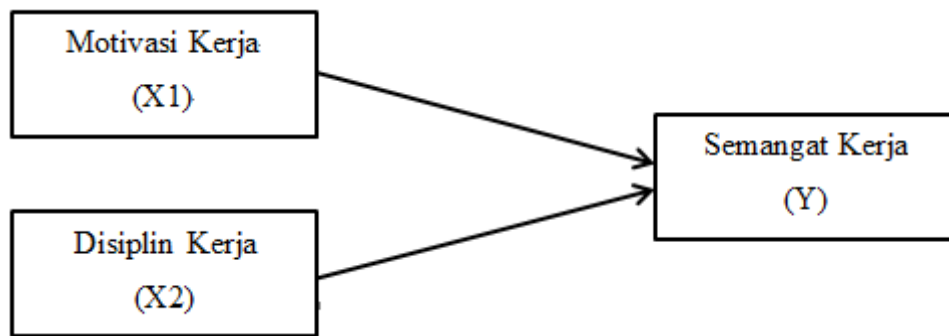
Menurut Swasto (2011) Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi. Robbins (2011) menyatakan bahwa motivasi sebagai

proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok.

Menurut Soejono (2000) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit untuk perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi baik yang tertulis maupun

tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Menurut Hasley (2001) semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha - usaha kelompok kerjanya. Menurut Nitisemito (2002) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik. Semangat kerja lebih ditekankan sebagai sesuatu yang positif sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik. Indikator-indikator semangat kerja menurut Hasley (2001) sebagai berikut: Kenyamanan kerja karyawan, Kondisi psikologis karyawan, Semangat kelompok, Kekuatan untuk melawan frustrasi. Setelah melakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah maka selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran teoritis yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran teoritis dan model penelitian ditampilkan pada gambar berikut.



METODE

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang diteliti ini dapat diklasifikasi sebagai penelitian *Explanatory research*. Penelitian melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini di SMPN 1 Tapan. Penelitian ini akan menyajikan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dengan semangat kerja .

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2010). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2010).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV Symar Energi yang berjumlah 43 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya

merupakan penelitian sensus. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan metode sampling jenuh yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, Sugiyono (2010).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden dari kuisisioner. Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain dan telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari CV Symar Energi seperti profil, jumlah karyawan dan lain-lain.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan computer menggunakan SPSS for Windows versi 21. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya

terhadap 43 responden. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner, Ghozali (2006). Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai *r hitung* (*correlation item total correlation*) dengan nilai *r tabel* ($n-2$) dengan ketentuan untuk *defreeof freedom* ($df = n - k$, dimana adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah independennya. Jadi df yang digunakan adalah $43-2=41$ dengan α sebesar 5%,

maka menghasilkan nilai r tabel 0,3044. Jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji Reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus α . Suatu dikatakan reliabel apabila tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ Ghozali (2009).

Tabel 4.10 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| No | Variabel | Koefisien Regresi | Sig |
|----|---------------|-------------------|-------|
| 1 | Konstanta | 1,904 | 0,294 |
| 2 | Motivasi (X1) | 0,490 | 0,000 |
| 3 | Disiplin (X2) | 0,409 | 0,001 |

Tabel 4.13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

| No | Kriteria | Koefisien |
|----|-------------------|-----------|
| 1 | R | 0,858 |
| 2 | R Square | 0,736 |
| 3 | Adjusted R Square | 0,723 |

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk uji t apabila t hitung $> t$ tabel dan signifikan t hitung $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan apabila t hitung $< t$

table dan signifikansi t hitung $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan taraf signifikan 0,05. Untuk uji F , jika F hitung $< F$ tabel ($k, n-k-1$) dan signifikansi F hitung $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan keempat bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula semangat kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Terbentuknya motivasi yang kuat maka akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap semangat kerja. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Semangat

kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Semangat kerja. Artinya bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja CV Syamar Energi.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Semangat Kerja

Menurut Soejono (2000) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap semangat kerja. Hasil pengujian hipotesis ini telah membuktikan terdapat pengaruh Disiplin terhadap Semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil

dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh Disiplin terhadap Semangat kerja CV Syamar Energi.

SIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi, dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja karyawan pada CV Syamar Energi, oleh karena itu hendaknya pihak CV Syamar Energi selalu memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan Motivasi, serta Disiplin sehingga dapat mendukung tercapainya Semangat kerja karyawan yang optimal. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan yang menggemblirakan dan berarti kepada pegawai yang berprestasi, mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan lainnya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai, peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh Motivasi, dan Disiplin terhadap Semangat kerja. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda. Sehingga diperlukan penelitian kembali yang mengkaji pengaruh Motivasi, dan Disiplin terhadap Semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.

Abraham H. Maslow, 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

Asmirasih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.

Azhad, M Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jember. Cahaya ilmu.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.

Buroidah, Titik. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Benteng Jaya Lestari Tasikmalaya*. Jurnal.

Dressler, Gary. 2001. *Manajemen Personalia Teknik Dan Konsep Modern*. Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis*

- Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003. *Behavior In Organization*. Eight Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasley, George D. 2001. *Bagaimana Memimpin Dan Mengawasi Pegawai Anda*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Indarti, Sri. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BIO INDUSTRI NUSANTARA Purwakarta*. Jurnal.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marihot, Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muhibbin Syah. 2010. *Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoadmodjo. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Renika Cipta
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Pengertian Motivasi*. PT. Asdi M. Ahasatya. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, & Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas, Salemba Empat, Jakarta.

- Samsudin, Sadui. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Saydam, Gouzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2006. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gunung agung, Jakarta.
- Singodimedjo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS, Surabaya.
- Siswanto. 2000. *Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sowatno. 2001. *Manajemen Strategik*. Citapustaka Perintis, Bandung.
- Sugiyono. 2002. *Metologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Swasto, Bambang. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan*. FIA Unibraw, Malang.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winata, Edi. 2010. *Pengaruh Disiplin Dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera cabang Pasuruan Kota*. Jurnal.