

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Iklan PT. X, Bandung

¹Tika Andriyani, ²Hasanuddin Noor

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
e-mail: ¹tikayy1@gmail.com, ²hasannddinnoor@yahoo.com

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Latarbelakang penelitian ini motivasi kerja menjadi sesuatu yang dominan dalam suatu perusahaan dan disiplin kerja karyawan merupakan sesuatu yang berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu ditemukan permasalahan pada disiplin kerja karyawan pada bagian iklan yang rendah dikarenakan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi. Subjek penelitian sebanyak 25 orang yang merupakan jenis populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala motivasi yang diturunkan berdasarkan pada teori *Two Factor* oleh Frederick Herzberg dan skala disiplin kerja yang diturunkan berdasarkan teori Gouzali Saydam yang kemudian diadaptasi oleh peneliti sesuai dengan keadaan subjek. Hasil pengolahan data yang didapatkan menggunakan uji korelasi *rank spearman* didapatkan untuk sub variabel motivator $r_s = 0.696$ dengan signifikan 4.649 dari $t_{tabel}=2.07$. Sehingga terdapat hubungan positif yang kuat antara sub variabel motivator dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan di PT. X, Bandung. Pada sub variabel *hygiene* $r_s=0.597$ dengan signifikan 3.569 dan $t_{tabel}=2.07$. Sehingga terdapat hubungan positif yang sedang/cukup kuat antara sub variabel *hygiene* dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan di PT. X, Bandung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Karyawan Bagian Iklan PT. X, Bandung

A. Pendahuluan

PT. X, Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan penerbitan yang merupakan salah satu terbesar di Jawa Barat. Berkembangnya sampai saat ini sebagai suatu perusahaan yang ditentukan oleh sumber daya manusia dan menjadi tanggung jawab bersama serta tidak terlepas dari prinsip kebersamaan dan sikap gotong royong seluruh pengelolanya. Dalam menjalankan bisnisnya, PT. X, Bandung selalu memperhatikan kinerja karyawannya agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik sesuai keinginan perusahaan, yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan dan juga kualitas karyawannya itu sendiri.

Salah satu bagian yang paling penting keberadaannya adalah departemen marketing berjumlah 74 orang karyawannya. Terdiri dari Bagian Iklan oleh 25 karyawan, Bagian Sirkulasi oleh 40 orang karyawan, dan Bagian *Marketing Communication* terdiri 9 karyawan. Bagian Iklan merupakan suatu bagian yang betugas dalam meningkatkan penghasilan bagi perusahaan penerbitan *Pers*. Bagian ini bertugas untuk meningkatkan penjualan dengan menjual kolom-kolom yang ada pada surat kabar dalam bentuk advertensi, mengembangkan program iklan non-reguler, melakukan perubahan konsep halaman komersial, meraih pengiklan baru. Selain itu juga, Bagian Iklan melakukan pembinaan dengan Biro-Biro Iklan, pemasang iklan, menciptakan iklan-iklan kreatif. Manajer Iklan bertanggung jawab kepada pemimpin perusahaan dalam menentukan harga iklan atau tarif iklan, karena hal itu menyangkut prestise perusahaan. Bagian Sirkulasi dalam perusahaan penerbitan *Pers* berarti 'peredaran', Bagian Sirkulasi khusus menjual produk penerbitannya, mulai dari keluar percetakan

sampai pada pelanggan atau pembacanya. Pada Bagian Marketing Communication bertugas melakukan promosi produk Harian Umum di PT X, Bandung dan memberi layanan yang memuaskan kepada semua pelanggan dari penerbitan Pers. Pelanggan dalam hal ini meliputi pelanggan tetap, pelanggan eceran, pemasang iklan, bahkan pembaca secara luas. Selain itu tugas manager pada bagian marketing yaitu mengawasi semua aktivitas pemasaran yang dilakukan oleh karyawannya, mulai dari menjual iklan, mendistribusikan, serta mempromosikan HU. PT X Bandung.

Tuntutan akan prestasi kerja karyawan yang tinggi terutama di Bagian Marketing yang menyebabkan bagian ini menjadi tulang punggung perusahaan. Namun demikian, tanggung jawab yang besar tersebut tidak diimbangi dengan prestasi kerja sesuai harapan perusahaan. Hal ini terlihat dari penurunan prestasi kerja pada divisi marketing.

Tabel 1
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. X, Bandung tahun 2012-2014

Bagian	2012	2013	2014
Sumber daya manusia	239	242	245
Keuangan	240	238	242
Sistem Pengendalian Intern	237	243	246
Akuntansi	241	245	248
Produksi	250	253	251
Sirkulasi	257	258	255
Iklan	258	249	240
Marketing communication	260	260	259
Redaksi	275	275	280
Penelitian dan pengembangan	235	248	242
Total	2492	2512	2506
Rata-Rata	249.2	251.2	250.8

(Sumber: PT X, Bandung 2014)

Data dari tabel di atas dapat terlihat skor penilaian prestasi kerja karyawan di masing-masing divisi pada PT. X, Bandung selama kurun waktu 3 tahun terakhir pada tahun 2012 sampai 2014, hasil tersebut didapat dari penilaian akumulasi terhadap karyawan seperti tes yang dilakukan tes tertulis dari perusahaan, serta penilaian dari kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan dan sikap yang dilakukan oleh manager masing-masing divisi. Terlihat pada bagian marketing yaitu bagian sirkulasi, iklan dan *marketing communication* yang terutama terus mengalami penurunan khususnya pada bagian iklan. Pada bagian iklan, menurunnya prestasi kerja terlihat dari menurunnya volume penjualan iklan, selain oleh banyaknya pesaing juga dipengaruhi oleh faktor motivasi karyawan bagian iklan. Salah satu contohnya, di bagian iklan yang sering terjadi adalah kesalahan pemasangan iklan terutama dalam hal layout iklan yang berbeda dengan keinginan pemasang iklan.

Tabel 2 Data penjualan PT. X, Bandung Tahun 2012-2014 (dalam %)

Bagian	2012	2013	2014
Sirkulasi	0.59	0.61	0.51
Iklan	3.58	3.44	3.24

(Sumber: Bagian Marketing PT. X, Bandung)

Pada tabel 2 di Bagian Sirkulasi, target penjualan koran pada tahun 2012-2014 mengalami fluktuasi, Pada tahun 2013 penjualan Koran naik sebesar 0.02% dibandingkan tahun 2012, kemudian pada tahun 2014 turun sebesar 0.10%. Sedangkan di Bagian Iklan target perolehan iklan di pada tahun 2012-2013 terus mengalami penurunan. Pada tahun 2013 turun sebesar 0.14% kemudian tahun 2014 turun 0,20%. Terlihat di dua bagian itu pada bagian iklan yang lebih mengalami penurunan.

Dari hasil wawancara dengan manager mengatakan pada bagian iklan banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti salah satunya pada absensi kehadiran. Terlambat datang ke kantor, mangkir, meninggalkan kantor pada jam bekerja, pulang lebih awal. Disamping itu karyawan juga kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya seperti menunda pekerjaan hingga tidak menyelesaikannya dengan tepat waktu, dalam bekerja bermalas-malasan seperti banyaknya menggunakan waktu dengan mengobrol dengan rekan kerja, pengerjaan tugas telat yang ditunda-tunda untuk diselesaikan, banyaknya menggunakan waktu istirahat dari pada bekerja. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian laporan billing komitmen antara bagian iklan dengan biro iklan yang masih belum dapat diselesaikan dengan batas waktu yang ditentukan paling lambat 2 hari setiap transaksi dengan biro iklan, kenyataannya lebih dari 2 hari untuk menyelesaikannya. Manager sudah memberikan pengawasan dan teguran lisan maupun tertulis, namun masih ada saja karyawan yang mengulangi.

Perusahaan sudah membuat aturan yang berlaku bagi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Peraturan tersebut tertulis dan tercantum dalam bentuk peraturan perusahaan pada kontrak kerja yang telah diketahui dan disetujui karyawan. Diadakan peraturan ini agar para karyawan dapat bekerja secara tertib dan teratur sehingga dapat menggunakan waktu kerja secara efisien dan efektif untuk dapat meningkatkan disiplin kerja serta prestasi kerja karyawan. Dalam peraturan SK Direksi PT. X, Bandung No:137/2012 tentang Disiplin dan Tata Tertib Hari Kerja Serta Waktu Kerja Karyawan bahwa pengaturan jam kerja untuk bagian pemasaran ditetapkan waktu kerja pukul 08.00-17.00, yaitu 8 jam kerja sehari yang masuk pukul 08.00 dan pulang kerja pukul 17.00 dikurangi waktu istirahat satu jam, namun masih ada saja karyawan bagian iklan yang datang terlambat, pulang lebih dahulu dari waktunya bahkan meninggalkan tempat kerja ditengah-tengah jam kerja tanpa izin serta tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan. Meskipun ada beberapa karyawan yang bertugas di lapangan untuk mencari info-info namun sebelumnya karyawan tersebut harus terlebih dahulu mengisi absen dipagi hari dan sorenya.

Tabel 3
Rekapitulasi absensi karyawan bagian iklan PT. X, Bandung periode Januari
Desember 2014

BULAN	Hadir	Izin	Telat Masuk	Cepat Pulang	Mangkir
Januari	37	6	21	20	7
Februari	40	5	25	19	5
Maret	44	3	21	16	3
April	44	3	25	19	3
Mei	40	5	20	17	5
Juni	40	6	19	14	4
Juli	40	5	20	20	5
Agustus	38	8	20	26	4
September	48	1	25	24	1
Oktober	40	5	26	22	5

November	38	6	23	18	6
Desember	39	5	20	12	6

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kurang adanya disiplin pada karyawan dari Bagian Marketing yaitu bagian iklan PT. X, Bandung pada tahun 2014 masih cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja lebih dari sehari dan juga menunjukkan rendahnya kedisiplinan dalam bekerja dikarenakan selalu ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan. Selain ketidak hadiran, banyaknya karyawan yang datang terlambat ke kantor dan pulang lebih cepat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 10 karyawan menuturkan, bahwa ada 6 karyawan yang sering datang terlambat dan 4 pulang kerja lebih awal yang dikarenakan mereka merasa kurang termotivasi, disebabkan oleh berbagai faktor yaitu 8 karyawan merasa bahwa perusahaan kurang memberikan kenaikan gaji berkala yang karyawan merasa walaupun mereka sudah lama bekerja di perusahaan masih tetap saja menerima gaji yang sama, 6 karyawan juga merasa tidak adanya bentuk penghargaan kepada pegawai yang berprestasi karena dari perusahaan tidak pernah memberikan sebuah hadiah atau *reward* kepada karyawan yang sudah berprestasi dalam bagiannya, padahal karyawan ingin merasa adanya penghargaan dari perusahaan tersebut. 7 karyawan merasa kurang jelasnya kebijakan serta aturan yang ada seperti penyampaian aturan yang kurang jelas dari atasan, dan karyawan belum memahami maksud dari aturan tersebut dan karyawan juga merasakan kurang diberlakukan sangsi-sangsi yang ada yang membuat karyawan masih tetap saja mengulangi pelanggaran dan 8 karyawan juga merasa kurang nyamannya tempat kerja mereka dari tataruang seperti kebersihan tempat kerja dan sirkulasi udara di tempat kerja yang belum membuat karyawan nyaman.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan divisi iklan di PT. X, Bandung.

B. Landasan Teori

Menurut Gouzali Saydam (2000:284). Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi dimana seseorang menggabungkan diri dalam organisasi tersebut. Yang berarti disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak, dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku tanpa paksaan dan melaksanakan tugas dengan tertib dan lancar serta mampu menerima sanksi yang diberikan jika melanggar. Aspek disiplin kerja dari penelitian ini adalah kehadiran ketempat kerja, tanggung jawab, semangat dan gairah, sangsi resmi terhadap pelanggaran dan hubungan interpersonal.

Motivasi kerja penelitian ini menggunakan teori dari Frederick Herzberga. Menurut Herzberg (Robbins, 2008). Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk termotivasi. Dua faktor itu disebutnya faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator

1. *Hygiene factor* (faktor ekstrinsik)

Faktor-faktor memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan interpersonal, imbalan, kondisi lingkungan kerja, pengawasan dan kebijakan perusahaan.

2. Motivators factor (faktor intrinsik)

Faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement* (kesempatan untuk berprestasi), pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kemungkinan pengembangan karier dan pekerjaan itu sendiri.

C. Hasil Penelitian

Tabel 1

Hubungan Sub Variabel Motivator Dan Hygiene Dengan Disiplin Kerja

Sub Variable	r korelasi	Koef determinan	t hitung	t tabel	Kriteria	Hipotesis
Motivator	0.696	48.44	4.649	2.07	Kuat	Signifikan
Hygiene	0.597	35.64	3.569	2.07	Sedang	Signifikan

Dari hasil tabel 1 koefisien korelasi sub variabel *motivator* dengan disiplin kerja sebesar 0,696. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari *motivator* dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan kuat yaitu berada pada interval 0,60–0,799. Adapun arah hubungan *motivator* dengan disiplin kerja adalah positif, artinya *motivator* yang baik akan meningkatkan disiplin kerja yang baik pula dan sebaliknya. Dari hasil $t_{hit} < t_{tab}$ jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan positif antara *motivator* dan disiplin kerja yang signifikan. Untuk mengetahui besarnya hubungan digunakan koefisien determinansi dengan rumus: $KD = r^2 \times 100\%$, maka besarnya hubungan *motivator* dengan disiplin kerja adalah $= 0.696 \times 0,696 \times 100\% = 48.44\%$ artinya *motivator* hanya memberikan kontribusi sebesar 48.44% terhadap disiplin kerja.

Koefisien korelasi sub variabel *hygiene* dengan disiplin kerja sebesar 0,597. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari *hygiene* dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan sedang yaitu berada pada interval 0,400–0,599. Adapun arah hubungan *hygiene* dengan disiplin kerja adalah positif, artinya *hygiene* yang baik akan meningkatkan disiplin kerja yang baik pula dan sebaliknya. Dari hasil $t_{hit} < t_{tab}$ jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan positif antara *hygiene* dan disiplin kerja yang signifikan. Untuk mengetahui besarnya hubungan digunakan koefisien determinansi dengan rumus: $KD = r^2 \times 100\%$, maka besarnya hubungan *hygiene* dengan disiplin kerja adalah $= 0.597 \times 0,597 \times 100\% = 35,64\%$ artinya *hygiene* hanya memberikan kontribusi sebesar 35,64% terhadap disiplin kerja.

Tabel 2 Hubungan Aspek-Aspek Motivator Dengan Disiplin Kerja

Aspek Motivator	r korelasi	Koef determinan	t hitung	t tabel	Kriteria	Hipotesis
Kesempatan berprestasi	0.481	23.13	2.976	2.07	Sedang	Signifikan
Tanggung jawab	0.643	41.34	4.026	2.07	Kuat	Signifikan
Pekerjaan itu sendiri	0.207	4.28	1.014	2.07	Rendah	Tidak Signifikan
Pengakuan	0.528	27.88	3.312	2.07	Sedang	Signifikan
Kesempatan untuk maju	0.137	1.88	0.663	2.07	Sangat rendah	Tidak Signifikan

Dari hasil tabel 2 terdapat koefisien korelasi aspek kesempatan berprestasi dengan disiplin kerja sebesar 0,481. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari aspek kesempatan berprestasi dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan sedang yaitu berada pada interval 0,40–0,599. Berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} (2,976) > dari t_{tabel} (2,07). Jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan aspek kesempatan berprestasi dengan disiplin kerja signifikan. Besarnya hubungan aspek kesempatan berprestasi dengan disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 23.13% terhadap disiplin kerja.

Koefisien korelasi aspek tanggung jawab dengan disiplin kerja sebesar 0,643. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari aspek tanggung jawab dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan erat yaitu berada pada interval 0,60–0,79. Berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} (4,026 > dari t_{tabel} (2,07). Jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan aspek tanggung jawab dengan disiplin kerja signifikan. Besarnya hubungan aspek tanggung jawab dengan disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 41.34% terhadap disiplin kerja.

Korelasi aspek pekerjaan itu sendiri dengan disiplin kerja sebesar 0,207. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari aspek pekerjaan itu sendiri dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan rendah yaitu berada pada interval 0,20–0,40. Berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} (1,014) < dari t_{tabel} (2,07). Jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan aspek pekerjaan itu sendiri dengan disiplin kerja tidak signifikan. Besarnya hubungan aspek pekerjaan itu sendiri dengan disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 4.28% terhadap disiplin kerja.

Koefisien korelasi aspek pengakuan dengan disiplin kerja sebesar 0,528. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari aspek pengakuan dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan sedang yaitu berada pada interval 0,40–0,599. Berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} (3,312) > dari t_{tabel} (2,07). Jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi

hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan aspek pengakuan dengan disiplin kerja signifikan. Besarnya hubungan aspek pekerjaan itu sendiri dengan disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 27.88% terhadap disiplin kerja.

Koefisien korelasi aspek kesempatan untuk maju dengan disiplin kerja sebesar 0,137. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari aspek kesempatan untuk maju dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan sangat rendah yaitu berada pada interval 0,0–0,20. Berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} (0.663) < dari t_{tabel} (2,07). Jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan aspek kesempatan untuk maju dengan disiplin kerja adalah tidak signifikan. Besarnya hubungan aspek kesempatan untuk maju dengan disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 1.88% terhadap disiplin kerja.

Tabel 3 Hubungan Aspek-Aspek Hygiene Dengan Disiplin Kerja

Aspek Hygiene	r korelasi	Koef determinan	t hitung	t table	Kriteria	Hipotesis
Hubungan interpersonal	0.332	11.02	1.688	2.07	Rendah	Tidak signifikan
Pengawasan	0.184	3.39	0.898	2.07	Sangat rendah	Tidak signifikan
Gaji	0.608	36.97	3.673	2.07	Kuat	Signifikan
Kebijaksanaan perusahaan	0.653	42.64	4.135	2.07	Kuat	Signifikan
Kondisi kerja	0.464	21.15	2.635	2.07	Sedang	Signifikan

Dari hasil tabel 3 Koefisien korelasi aspek hubungan interpersonal dengan disiplin kerja sebesar 0,332. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari aspek hubungan interpersonal dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan rendah yaitu berada pada interval 0,20 – 0,399. Berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} (1.688) < dari t_{tabel} (2,07). Jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan aspek hubungan interpersonal dengan disiplin kerja adalah tidak signifikan. Besarnya hubungan aspek hubungan interpersonal dengan disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 11.02% terhadap disiplin kerja.

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi aspek pengawasan dengan disiplin kerja sebesar 0,184. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari aspek pengawasan dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan sangat rendah yaitu berada pada interval 0,0–0,20. Berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} (0.898) < dari t_{tabel} (2,07). Jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan aspek pengawasan dengan disiplin kerja adalah tidak signifikan. Besarnya hubungan aspek pengawasan dengan disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 3.39% terhadap disiplin kerja.

Koefisien korelasi aspek gaji dengan disiplin kerja sebesar 0,608. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari aspek gaji dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan rendah yaitu berada pada interval 0,20–0,399. Berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} (3,673) > dari t_{tabel} (2,07). Jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan aspek gaji dengan disiplin kerja adalah signifikan. Besarnya hubungan aspek gaji dengan disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 36.97% terhadap disiplin kerja.

Koefisien korelasi aspek kebijakan perusahaan dengan disiplin kerja sebesar 0,653. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari aspek kebijakan perusahaan dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan kuat yaitu berada pada interval 0,60–0,799. Berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} (4,135) > dari t_{tabel} (2,01). Jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan aspek kebijakan perusahaan dengan disiplin kerja adalah signifikan. Besarnya hubungan aspek kebijakan perusahaan dengan disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 42.64% terhadap disiplin kerja.

Koefisien korelasi aspek kondisi kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,464. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan dari aspek kondisi kerja dengan disiplin kerja dapat digolongkan ke dalam tingkat hubungan rendah yaitu berada pada interval 0,40–0,599. Berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} (2,635) < dari t_{tabel} (2,07). Jadi diperoleh keputusan pengujian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% hubungan aspek kondisi kerja dengan disiplin kerja adalah signifikan. Besarnya hubungan aspek kondisi kerjadengan disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 21.15% terhadap disiplin kerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan bahwa dari 25 responden pada sub variabel *motivator* memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan disiplin kerja. Pada aspek tanggung jawab, aspek kesempatan berprestasi dan aspek pengakuan memiliki hubungan dengan disiplin kerja. Serta pada sub variabel *hygiene* memiliki hubungan positif yang cukup signifikan dengan disiplin kerja. Pada aspek gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja yang memiliki hubungan dengan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Champbell, J. dan Robert D. Pritchard 1976 “*Motivation Theory In Industrial And Organizational Psychology*” in Marvin Dennute (ed) handbook of industrial and organizational psychology: Chicago
- Herzberg F. 2000. *Organizational Behavior*, Tenth Edition, New Jew Jersey: Prentice Hall
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Kirana, D. A. 2013. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Rsj Daerah Atma Husada Mahakam Samarinda*. Skripsi. Universitas Mulawarman.
- Narmodo, H dan Farid,M. 2004. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawaai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal DayaSaing, Vol.5, No.2
- Noor. Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Prenada Media Group: Jakarta
- Robbins, S dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Salemba Empat: Jakarta
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan: Jakarta
- Steers, R.M and Porter, R. W. 1996. *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw Hill: New York
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Yoesana, U. 2013. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal pemerintahan integratif. Vol.1, No.1