Journal of International Multidisciplinary Research

Efek Motivasi Sikap Disiplin Kerja Terhadap Tujuan Kerja

M. Faisal Dani
Universitas Nusa Putra
faisaldani08@gmail.com

Informasi Artikel
E-ISSN : 3026-6874
Vol: 2 No: 7 Juli 2024
Halaman : 13-18

Keywords:
Motivation
Discipline
Work Goals

Abstract
This study aims to explore the effects between motivation, work discipline attitude, and achievement of work goals in the workplace. Data were collected through a survey of a number of employees in an organization and analyzed using multiple linear regression. The analysis results show that work discipline attitude has a positive and significant effect on the achievement of work goals, while motivation does not show a significant effect. These findings indicate that increasing work discipline attitude among employees can substantially enhance the achievement of work goals. The practical implications of this study suggest that managers should focus on development programs that improve work discipline. Additionally, further research is needed to explore other factors that may mediate or moderate the relationship between motivation and work goals.

Abstrak
Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi efek antara motivasi, sikap disiplin kerja, dan pencapaian tujuan kerja di lingkungan kerja. Data dikumpulkan melalui survei terhadap sejumlah karyawan di sebuah organisasi dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian tujuan kerja, sementara motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan sikap disiplin kerja di antara karyawan dapat secara substansial meningkatkan pencapaian tujuan kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini menyarankan agar manajer fokus pada program pengembangan yang meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan antara motivasi dan tujuan kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Tujuan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, disiplin kerja dan motivasi karyawan merupakan dua faktor kunci yang secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja merujuk pada konsistensi dan ketekunan individu dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Di sisi lain, motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan prestasi tertentu. Kedua faktor ini memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, serta membentuk budaya kerja yang positif dan berorientasi pada hasil.

Penelitian tentang hubungan antara motivasi dan sikap disiplin kerja menjadi relevan karena keduanya saling terkait dalam mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin, sementara disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi individu. Oleh karena itu, memahami bagaimana kedua faktor ini saling mempengaruhi adalah penting bagi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dalam konteks ini, penelitian dapat memberikan wawasan yang berharga tentang cara terbaik untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan disiplin kerja mereka.

Menjaga tingkat motivasi yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan sikap disiplin kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pencapaian tujuan kerja secara keseluruhan. Motivasi dapat datang dari berbagai sumber, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Pengakuan atas prestasi, misalnya, dapat memberikan dorongan moral yang signifikan bagi karyawan. Kesempatan untuk pengembangan karier juga dapat menjadi faktor motivasi yang kuat, karena karyawan merasa bahwa mereka memiliki prospek yang baik untuk masa depan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, dengan hubungan antar

karyawan yang baik dan dukungan dari manajemen, juga memainkan peran penting dalam membangun motivasi yang berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi sering kali berhubungan positif dengan peningkatan sikap disiplin kerja. Namun demikian, masih terdapat celah pengetahuan dalam memahami mekanisme kausal di balik hubungan ini, terutama dalam konteks organisasi yang berbeda-beda. Setiap organisasi memiliki budaya dan struktur yang unik, yang dapat mempengaruhi bagaimana motivasi dan disiplin kerja terjalin. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang memediasi hubungan ini dan bagaimana mereka dapat diterapkan dalam berbagai setting organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menginvestigasi bagaimana motivasi individu mempengaruhi sikap disiplin kerja dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan kerja di berbagai setting organisasi. Dengan melakukan analisis mendalam terhadap berbagai faktor motivasi dan disiplin kerja, penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang dinamika ini. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu organisasi dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan teoritis yang mendalam, tetapi juga memberikan kontribusi praktis. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja, diharapkan organisasi dapat merancang kebijakan dan program yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan mereka. Misalnya, program penghargaan dan pengakuan bisa dioptimalkan untuk mendorong motivasi karyawan, sementara pelatihan dan pengembangan dapat difokuskan pada peningkatan disiplin kerja.

Faktor-faktor seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung, memiliki peran penting dalam membangun motivasi yang berkelanjutan di antara karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang baik, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. Sebaliknya, kurangnya pengakuan dan peluang pengembangan dapat menyebabkan demotivasi dan penurunan disiplin kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas organisasi.

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, penting bagi organisasi untuk memahami bahwa motivasi dan disiplin kerja adalah elemen yang saling melengkapi. Motivasi dapat menjadi pendorong yang kuat bagi disiplin kerja, sementara disiplin yang baik dapat memperkuat motivasi individu untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia harus mempertimbangkan kedua aspek ini secara holistik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai penelitian berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka yang kemudian dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistika. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara objektif dan menghasilkan data yang dapat diolah secara numerik. Dari perhitungan statistik tersebut, peneliti dapat mendeskripsikan suatu objek atau fenomena secara akurat, dan hasilnya dapat dimunculkan dalam bentuk tabel ataupun grafik untuk memudahkan interpretasi.

Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif dipilih untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dengan menggunakan angka dan data statistik, peneliti dapat mengidentifikasi pola-pola tertentu dan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Data yang dikumpulkan melalui survei atau kuesioner kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik seperti regresi, korelasi, dan analisis varians (ANOVA) untuk menguji hipotesis penelitian dan menarik kesimpulan yang valid.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nestle Indonesia, yang berjumlah 3200 karyawan. Populasi ini mencakup berbagai divisi dan departemen di dalam perusahaan, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang motivasi dan

disiplin kerja di seluruh organisasi. Dengan populasi yang besar, hasil penelitian diharapkan dapat lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke seluruh karyawan di PT. Nestle Indonesia.

Namun, karena keterbatasan waktu dan sumber daya, tidak mungkin untuk menyurvei seluruh populasi. Oleh karena itu, peneliti mengambil sampel dari populasi tersebut. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 25 karyawan di PT. Nestle Indonesia. Pemilihan sampel ini dilakukan secara acak untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Dengan metode pengambilan sampel acak, peneliti dapat mengurangi bias dan meningkatkan validitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek motivasi dan sikap disiplin kerja terhadap tujuan kerja. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, dan hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864[a]	.747	.724	1.635

Table diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,864 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.747 yang bermakna bahwa pengaruh variable bebas (Sikap Disiplin Motivasi) terhadap variable terikat (Tujuan Kerja) adalah sebesar 74,7%.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.223	2	86.611	32.418	.000[b]
	Residual	58.777	22	2.672		
	Total	232.000	24			

a. Dependent Variable: Tujuan Kerja

b. Predictors: (Constant), Sikap Disiplin, Motivasi

Dari table ketiga diketahui nilai F hitung 32.418 dengan tingkat signifikasi sebesar 0.000<0.05. maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable Sikap Disiplin atau dengan kata lain ada pengaruh variable Motivasi atau dengan kata lain ada pengaruh variable Sikap Disiplin, Motivasi terhadap Tujuan Kerja (X1), (X2), terhadap (Y).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.878	2.643		2.603	.016
	Motivasi	.172	.185	.182	.927	.364
	Sikap Disiplin	.553	.153	.706	3.608	.002

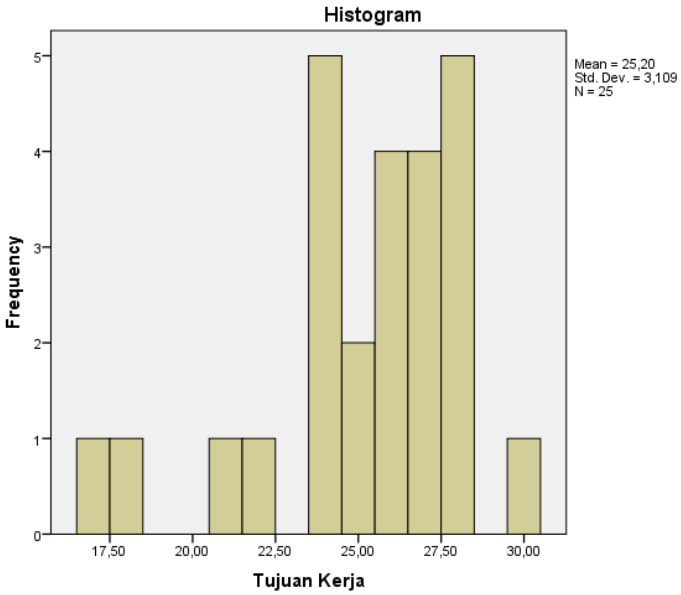
Uji Normalitas

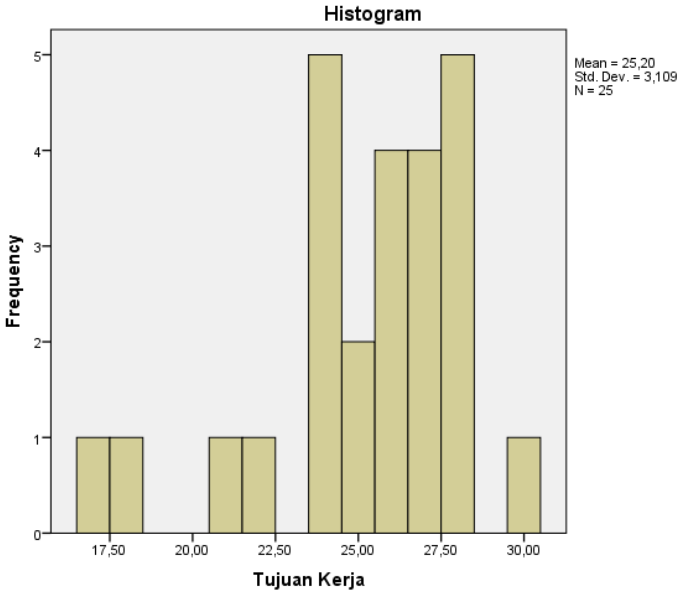
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Tujuan Kerja	,190	25	,021	,891	25	,012

a. Lilliefors Significance Correction

1. Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berada di bawah batas normalitas (p = 0.021), yang bisa ditafsirkan sebagai data yang normal.
2. Uji Shapiro-Wilk secara jelas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal (p = 0.012).





KESIMPULAN

Kesimpulan dari efek motivasi terhadap sikap disiplin kerja terhadap tujuan kerja menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan sikap disiplin kerja karyawan. Motivasi, yang dapat berasal dari berbagai faktor seperti penghargaan, pengakuan,

kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi dan semangat yang tinggi, yang tercermin dalam disiplin kerja mereka sehari-hari.

Sikap disiplin yang baik merupakan salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan kerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang disiplin akan lebih teratur dalam mengelola waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berdampak positif pada kinerja tim dan keseluruhan organisasi. Dengan disiplin kerja yang tinggi, proses kerja menjadi lebih terstruktur dan sistematis, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih cepat dan lebih sedikit hambatan.

Motivasi yang tinggi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan proaktif, yang dapat menginspirasi rekan kerja lainnya untuk mengikuti jejak yang sama. Ini menciptakan budaya kerja yang saling mendukung dan kolaboratif, di mana setiap anggota tim berkontribusi maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya disiplin kerja, yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan kerja dan merusak moral tim.

Secara keseluruhan, motivasi dan disiplin kerja adalah dua faktor yang saling berkaitan dan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi memicu peningkatan disiplin kerja, yang pada gilirannya membantu mencapai tujuan kerja dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mencari cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, baik melalui penghargaan, pengembangan karier, maupun menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa tujuan-tujuan strategisnya tercapai dan kinerja keseluruhan meningkat secara berkelanjutan.

REFERENCES

Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. Governance, 1(1).

Almahdali, H., & Sakir, A. R. (2024). Analysis of Public Service Quality at the Sirimau Sub-District Office in Ambon City. Perkembangan Kajian Sosial, 1(1), 47-62.

Amin, M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan. PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis, 1(2), 137-1

Anggraini, S. P., & Suaidah, S. (2022). Sistem Informasi Sentral Pelayanan Publik dan Administrasi Kependudukan Terpadu dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Berbasis Website (Studi Kasus: Desa Endang Mulyo). Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi, 3(1), 12-19.

Anggraini, S. P., & Suaidah, S. (2022). Sistem Informasi Sentral Pelayanan Publik dan Administrasi Kependudukan Terpadu dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Berbasis Website (Studi Kasus: Desa Endang Mulyo). Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi, 3(1), 12-19.

Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya kepemimpinan servant leadership dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Jurnal Mahasiswa Wacana Publik, 1(1), 190-202.

Firmansyah, A. C., & Rosy, B. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat. Journal of Office Administration: Education and Practice, 1(2), 82-93.

Hidayah, D. D. (2020). Kualitas pelayanan publik (studi pelayanan administrasi kependudukan di kecamatan Cipatujah kabupatenTasikmalaya). Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 7(1), 28-34.

Lukman, J. P., & Sakir, A. R. (2024). Transformasi Digital dalam Administrasi Publik: Peluang dan Tantangan. MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary, 2(1), 1042-1049.

Putri, S. N. A. (2022). Optimalisasi Kualitas Pelayanan Publik Dengan Program Kalimasada Melalui Aplikasi Klampid Di Kelurahan Nginden Jangkungan. Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3(2), 1112-1117.

Putri, S. N. A. (2022). Optimalisasi Kualitas Pelayanan Publik Dengan Program Kalimasada Melalui Aplikasi Klampid Di Kelurahan Nginden Jangkungan. Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3(2), 1112-1117.

Sakir, A. R., Almahdali, H., & Amaliah, Y. (2023). Analysis of the Performance of the Sub-District Government in Public Services in Lamuru Sub-District, Bone Regency. Politeia: Journal of Public Administration and Political Science and International Relations, 1(1), 46-56.

Suryantoro, B., & Kusdyana, Y. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Politeknik Pelayaran Surabaya. Jurnal Baruna Horizon, 3(2), 223-229.