

## *Abstrack*

This thesis aims to find out there is a significant relationship and how strong the correlation between the level of motivation to discipline an employee working. Sampling technique used in this study is simple random sampling with a random sample of 63 persons and the number of retrieval techniques are included in probability sampling. Based on the test results obtained by the correlation coefficient  $r$  calculated value of 0.509 with 0.05 significance level. That is, the relations between the two variables with the level of relationship is (balanced). From these results obtained  $t$  count value of 4.618 while  $t$  tables of  $\alpha = 5\%$  to test the two parties, so  $t$  table by 2.000. Then  $t$  count (4.618) >  $t$  table (2.000). Thus the hypothesis of this study says that "There is a significant and balanced relationship between motivation to discipline an employee working" alternative hypothesis ( $H_a$ ) accepted.

**Keywords:** *Delivery Motivation and Discipline of Work*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia salah satu faktor produksi yang digunakan dalam perusahaan atau organisasi. SDM adalah faktor produksi yang hidup, dinamis dan sekaligus merupakan kesatuan ekonomis, psikologis dan sosial, hal ini berarti bahwa SDM tersebut memiliki keinginan, emosi, rasio atau akal, dan lingkungan, karena itulah manusia tidak patut disamakan dengan faktor produksi lainnya. Untuk itu perusahaan/organisasi perlu membentuk tenaga kerja yang berkualitas demi kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai tujuan diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Motivasi merupakan

hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan bila menginginkan setiap karyawan/pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi/instansi. Karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dengan melihat kondisi riil di lapangan sering kali kita jumpai masih adanya pegawai yang berkeliaran di mall-mall atau pertokoan bahkan dipasar tradisional pada saat jam kerja, pegawai yang datang tidak sesuai dengan aturan jam kerja. Disamping itu, tampak masih rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Komunikasi yang tidak baik antara pimpinan/atasan dengan karyawan/pegawai akan mengganggu hubungan menjadi tidak

haromis dan menghambat suatu pekerjaan. Pegawai yang kurang berkomunikasi dengan atasannya atau dengan rekan sejawatnya akan merasa tidak betah dalam lingkungan kantor sehingga tingkat kedisiplinan rendah. Pegawai yang termotivasi dengan persuasif akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik.

Perkembangan profesionalisme *public relations* atau humas yang berkaitan dengan pengembangan peranan PR, baik sebagai praktisi maupun profesional dalam suatu organisasi atau perusahaan, menurut Dozier D.M (dalam Ruslan, 2005:19) merupakan salah satu kunci untuk memahami fungsi *public relations* dan komunikasi dalam suatu organisasi. Fungsi *public relations* juga berkaitan dengan memotivator pegawai/karyawan dalam suatu proses pekerjaan.

Pada institusi ini, selama peneliti melakukan praktek kerja lapangan, peneliti ditempatkan di bagian Hukum Organisasi dan Humas. Hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang terjalin dengan baik, kurang adanya kedekatan-kedekatan maupun perhatian-perhatian yang diberikan pimpinan. Sehingga pimpinan jarang sekali memberikan motivasi-motivasi kepada bawahannya. Begitupun dengan peran bagian humas yang seharusnya menengahi jarak antara pimpinan dengan bawahan yang kurang baik, dan memotivator kedua belah pihak tidak berperan dengan sebagaimana mestinya. Hal-hal seperti ini membuat kesalahpahaman antar pimpinan dengan bawahannya maupun dengan rekan-

rekan se-bagian dan kurang bertanggungjawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Rumusan Masalah**

Motivasi sebagai perangkat yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan upaya ini bagaimana motivasi dapat menciptakan karyawan yang profesional dan handal. pemberian motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai/karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian skripsi ini adalah : **“Adakah keterkaitan antara pemberian motivasi dengan disiplin kerja pegawai pada Direktorat Jenderal pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan Kementerian Kesehatan RI?”**

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara pemberian motivasi dengan disiplin kerja pada pegawai di Direktorat Jenderal Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat Teoritis

- a. Untuk meningkatkan pemahaman teori-teori dan ilmu pengetahuan yang telah penulis pelajari.
- b. Dapat bermanfaat dalam bidang ilmu komunikasi khususnya pada bidang hubungan masyarakat, mengenai

hubungan pemberian motivasi dengan disiplin kerja pada pegawai dan dapat menjadi referensi untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

#### Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan pemberian motivasi dengan disiplin kerja pada pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan pemberian motivasi dengan disiplin kerja.

## B. METODOLOGI

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mencatat nilai-nilai bilangan atau frekuensi untuk melukiskan berbagai jenis isi yang didefinisikan. Metodologi ini mempunyai prinsip *objectivist*, karena hasil akhir bergantung pada prosedur riset bukan pada orangnya. (Kriyantono, 2006:229). Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2008:8)

### Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah eksplanatif. Penelitian eksplanatif adalah penelitian yang menghubungkan atau mencari sebab akibat antara dua atau lebih

konsep (variabel) yang akan diteliti. (Kriyantono, 2006:69). Penelitian eksplanatif dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala yang terjadi.

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode survey. Metode survey menurut Nazir (1996:65), yaitu : “Metode survey adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik intitusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun daerah. Penyelidikan dengan menggunakan waktu yang bersamaan terhadap sejumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan sampel.” Dalam survey informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah himpunan atau sekumpulan data dan orang satuan-satuan lain yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan, yang menjadi populasi dalam pengertian ini adalah pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan sebanyak 167 orang.

Untuk memperoleh besarnya sampel penulis menggunakan rumus *slovin* (Prasetyo, 2005:137)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Teknik pengambilan sampel ini ada beberapa model, salah satunya adalah *stratified random sampling* (teknik acak sederhana). *Stratified Random Sampling* adalah teknik yang mudah untuk dilakukan. Dalam teknik ini setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Kriyantono, 2006:152). Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 63 responden.

### **Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan skala Likert, karena skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban itu dapat diberi skor :

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| a. Sangat setuju       | diberi skor 5 |
| b. Setuju              | diberi skor 4 |
| c. Ragu-Ragu           | diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju        | diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

Penghitungan pada analisa kuantitatif dilakukan melalui uji statistik, ini dikarenakan data-data tersebut berbentuk angka-angka. Dalam melakukan proses, data, peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Instrumen dalam penelitian ini juga dapat berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Pengujian Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi, 1989:124). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yakni pengujian validitas terhadap item (pernyataan). Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam pengujian butir-butir pernyataan, dari 42 pernyataan ditemukan 13 pernyataan yang tidak valid, yaitu 6 pernyataan di variabel X dan 7 pernyataan di variabel Y. Hal tersebut dikarenakan nilai total korelasi kurang dari r tabel yang sudah ditetapkan sebesar 0,361. Pernyataan-pernyataan yang tidak valid dibuang sehingga tahapan selanjutnya tidak diikuti sertakan.

### **2. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Makin kecil kesalahan pengukuran, maka makin reliabel alat pengukur, sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, makin tidak reliabel alat pengukur tersebut. Pada penelitian ini, penghitungan reliabilitas dilakukan dengan statistik Cronbach's Alpha. Jika Cronbach's Alpha mendekati 1 (satu), menunjukkan bahwa pengukuran yang dipakai benar mengukur apa yang hendak diukur. Untuk menginterpretasikan koefisien korelasi

reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Antara 0,80 sampai dengan 1,000 = sangat kuat
- b. Antara 0,60 sampai dengan 0,799 = kuat
- c. Antara 0,40 sampai dengan 0,599 = sedang
- d. Antara 0,20 sampai dengan 0,399 = rendah
- e. Antara 0,00 sampai dengan 0,199 = sangat rendah

(Sumber : Sugiyono, 2002:149)

Berdasarkan dari pernyataan di atas, maka uji reliabilitas analisis hubungan pemberian motivasi (variabel X) dengan disiplin kerja (variabel Y) pada pegawai Ditjen PP dan PL adalah sebagai berikut :

- a. Variabel pemberian motivasi  
Diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X sebesar 0,808. Angka ini berada di atas 0,60, dengan demikian bahwa pernyataan-pernyataan kuesioner variabel X telah memenuhi persyaratan reliabilitas.

- b. Variabel disiplin kerja  
Diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Y sebesar 0,809. Angka tersebut berada di atas 0,60, dengan demikian bahwa pernyataan-pernyataan kuesioner variabel Y telah memenuhi persyaratan reliabilitas.

## Teknik Analisis Data

1. Analisis Koefisien Korelasi
2. Analisis Koefisien Determinasi
3. Uji Hipotesis

### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui (derajat) keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait, semakin besar korelasi semakin kuat hubungannya.

### Koefisien Korelasi X dan Y

Hasil penghitungan SPSS v.20 adalah sebagai berikut :

**Tabel Korelasi**

		Pemberian Motivasi	Disiplin Kerja
Pemberian Motivasi	Pearson Correlation	1	.509**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

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

Dari tabel hasil penghitungan di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,505 yaitu nilai koefisien yang memiliki arah positif dan seimbang. Selain itu, juga diperoleh probabilitas (tingkat signifikan) = 0,000, jadi probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut terdapat *flag significant correlations* yaitu dua

tanda bintang (\*\*) pada angka korelasi yang artinya angka korelasi memang signifikan.

Berdasarkan hasil penghitungan di atas menunjukkan adanya korelasi atau hubungan antara pemberian motivasi (variabel X) dengan disiplin kerja (variabel Y) pada pegawai.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penghitungan koefisien korelasi yang di dapat  $r = 0,509$  lalu menghitung koefisien korelasi determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rumus} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,509)^2 \times 100\% \\ &= 0,259081 \times 100\% \\ &= 25,9081\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penghitungan tersebut, maka koefisien determinasinya adalah sebesar 25,9081% atau dibulatkan menjadi 26%. Dengan terujinya koefisien korelasi tersebut, maka dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara pemberian motivasi dengan disiplin kerja pada pegawai sebesar 26% dapat dipengaruhi, sedangkan selebihnya 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien yang diperoleh memiliki hubungan antara pemberian motivasi (variabel X) dengan disiplin kerja (variabel Y) pada pegawai Ditjen PP dan PL, maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan statistik uji t. Pengujian hipotesis ini menggunakan kriteria sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada hubungan antara pemberian motivasi dengan disiplin kerja pada pegawai Ditjen PP dan PL.

$H_a$  : Terdapat hubungan antara pemberian motivasi dengan disiplin kerja pada pegawai Ditjen PP dan PL.

**Pengujian uji t dilakukan dengan rumus :**

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,509 \sqrt{63-2}}{\sqrt{1-0,509^2}} \\ &= \frac{0,509 \sqrt{61}}{\sqrt{1-0,2590}} \\ &= \frac{0,509 (7,8102)}{0,741} \\ &= \frac{3,975}{0,860} \end{aligned}$$

$$t \text{ hitung} = 4,6182$$

Dari hasil diatas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 4,618. Untuk memperoleh hasil uji hipotesis, selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel, pada df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan =  $n - 2 = 63 - 2 = 61$  untuk uji dua pihak. Untuk mencari t tabel adalah  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (0,025) kemudian berdasarkan t tabel dengan hasil yang didapat maka diperoleh t tabel sebesar 2,000.

Setelah didapatkan t hitung sebesar 4,618 dan t tabel sebesar 2,000, maka t hitung  $>$  t tabel ( $4,618 > 2,000$ ) dengan level

signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara pemberian motivasi dengan disiplin kerja.

Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, tanpa adanya motivasi yang baik dari atasan dalam suatu organisasi atau perusahaan maupun dari pegawai. Para pegawai yang motivasinya kurang akan sering menampilkan rasa tidak senang akan tugas-tugas dan tujuannya serta cenderung tidak peduli.

Berdasarkan teori yang dikutip dari Malayu Hasibuan, teori motivasi *Human Relations* menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis. Pimpinan dalam mengatur suatu organisasi harus bisa berkomunikasi secara persuasif dan intens kepada bawahannya. Berkomunikasi secara persuasif dan intens dapat diartikan dengan penyampaian atau instruksi kerja pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah, penjelasan dan pengarahan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu dilaksanakan, penggunaan kalimat yang menyemangati.

Selain hal-hal di atas atasan/pimpinan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai lainnya, seperti pemberian upah yang layak, pemberian bonus atau lembur kerja, keamanan kerja, suasana kerja yang baik. Jika hal-hal di atas dapat terpenuhi dengan baik maka karyawan/pegawai mendapat motivasi yang besar dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi, pekerjaan yang diberikan terselesaikan tepat waktu, absensi kehadiran baik, mematuhi peraturan yang berlaku, pegawai selalu menjaga sikap yang baik di lingkungan kantor, ini mencerminkan sikap disiplin kerja yang tinggi. Semakin besar motivasi yang diberikan maka akan semakin besar pula tingkat kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan pendapat menurut Effendy (2007:89) tentang peran PR, humas merupakan corong atau penyambung lidah, serta jadi mediasi dua arah yang bisa dimanfaatkan untuk menentukan arah kebijakan strategis organisasi. Dari pernyataan di atas bahwa humas juga memegang peranan penting dalam suatu instansi. Dimana pencitraan sebuah institusi akan sangat bergantung kepada kinerja humas di institusi yang bersangkutan. Untuk itu humas juga mempunyai peran dalam memotivator. Dalam penelitian ini, humas membantu pimpinan atau atasan untuk mengkomunikasikan kembali kepada pegawai atau menjadi penghubung atau penyambung lidah kepada pegawai dalam memberikan motivasi-motivasi tentang kedisiplinan dalam bekerja dan pemberian pekerjaan terhadap pegawai. Karena humas pada dasarnya menciptakan kerjasama

hubungan baik dengan publiknya untuk kelancaran dalam komunikasi.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan pada uraian, pembahasan dan analisis yang telah dilaksanakan oleh peneliti pada bab sebelumnya, peneliti mengambil kesimpulan, yaitu :

Teori motivasi *Human Relations* mewakili hubungan pemberian motivasi dengan disiplin kerja pada pegawai. Pemberian motivasi harus dilakukan secara persuasif dan intens dengan kata-kata mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis. Selain itu juga harus diperhatikan kebutuhan pegawai lainnya, seperti pemberian upah yang layak, pemberian bonus atau lembur kerja, keamanan kerja, suasana kerja yang baik.

Melalui uji korelasi peneliti menyimpulkan terdapat hubungan/korelasi sebesar 0,509 antara pemberian motivasi dengan disiplin kerja pada pegawai. Peneliti menyimpulkan bahwa pemberian motivasi memiliki hubungan yang sedang atau seimbang, secara pasti akan meningkatkan disiplin kerja pada pegawai.

#### **Daftar Pustaka**

- Effendy, Onong Uchjana 2007. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Malayu, Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* : cetakan keempat. Jakarta : Rineka Cipta.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.