
Motivasi, Disiplin Dan Keterampilan Kerja Karyawan Pada CV Cable Vision Solok

Ida Nirwana¹, Jerry Eka Putra²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

idanirwana@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variasi produk dan pemasaran Sari Kecakapan, kemampuan, kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi keterampilan kerjaseorang pegawai, di antaranya motivasi dan disiplin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap keterampilan kerja karyawan CV Cable Vision. Metode penelitian ini termasuk kedalam metod CV Cable Vision dengan jumlah 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan tehnik total sampling terhadap 30 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada responden, data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif dalam bentuk regresi linear berganda, uji t dan uji f.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan 1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja dengan nilai sig 0,897 > 0,05 2) disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja pegawai dengan nilai sig 0,05 >= 0,05 3) motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap keterampilan kerja pegawai CV Cable Vision dengan nilai sig 0.000 < 0,05. Akhirnya penulis menyarankan kepada pemimpin CV Cable Vision agar dapat memberikan arahan kepada pegawainya untuk mampu menerapkan motivasi dan disiplin terhadap anggota sehingga akhirnya terwujud keterampilan kerja yang baik bagi pegawai.

Keywords: Motivasi, Disiplin, Keterampilan Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam upaya sebuah organisasi mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan faktor produksi yang mampu mengelola faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi tentunya senantiasa berupaya untuk mendapatkan SDM yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik agar faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi dapat dikelola dengan baik sehingga pada akhirnya organisasi tersebut mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Era globalisasi saat ini yang ditandai dengan perkembangan yang semakin cepat dalam berbagai bidang, menyebabkan persaingan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia selaku pelaku organisasi sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi sangat penting baik dari diri sendiri maupun dari atasan. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua ransangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar pegawai. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan

suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya biasa dirasakan oleh dirinya sendiri. Adapun permasalahan mengenai pelaksanaan yang berjalan dimana beban kerja yang berlebihan, peran yang racu, tanggung jawab terhadap pekerjaan tidak dilaksanakan dengan baik, suasana lingkungan kerja yang tidak begitu nyaman, bahkan hilangnya kekompakan dalam suatu organisasi, dan tidak ada dukungan yang memadai antara satu pegawai dengan pegawai lain.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Mursalini & Kasih, 2020).

Untuk peningkatan keterampilan karyawan kiranya masalah disiplin yang ada di perusahaan Solok Cable Vision (perusahaan yang mengelola tv kabel) juga harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pimpinan. Tidaklah mudah bagi pimpinan dalam membangun disiplin kerja bagi karyawannya. Atas permasalahan tersebut motivasi juga perlu dalam membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi bagi karyawannya, dan produktivitas karyawan menjadi maksimal sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai target penjualan dapat tercapai secara optimal.

Tinjauan Teori

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 93), “memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi

yang memiliki objek sistem dan metode tertentu” (2008: 333). Menurut Malayu S.P. Hasibuan, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (2006: 193). Menurut Hani Handoko disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional” (2001: 20). Disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 143) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Pembahasan disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (MURSALINI, 2019).

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan pengertian Keterampilan karyawan Menurut Banmbang Wahyudi (2002 : 33) karna pengertian tersebut adalah yang paling tepat. Menurut Banmbang Wahyudi (2002 : 33) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal.
- b. Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri.
- c. Keterampilan social, yaitu seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain. Begitu juga pernyataan dari Tovey, M (dalam Irianto, 2001:76) mengartikan skill tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat tangible. Selain physical, makna skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perceptual dan bahkan social abilities seseorang.

Berdasarkan Teori, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap keterampilan kerja karyawan.

H2 : Di duga disiplin berpengaruh positif terhadap keterampilan kerja karyawan.

H3 : Di duga motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap keterampilan kerja karyawan

Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di solok cable vision Yang bertempat di jalan patimura no 28 tanjuang paku solok . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa path masyarakat sekarang. Tujuan dan penelitian deskriptif adalah untuk

membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Menurut Sugiyono (2011 : 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulanya. Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai solok cable vision berjumlah 30 orang yang telah bekerja selama 1 tahun.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tehnik total sampling, yaitu tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota populasi, yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang telah bekerja selama 1 tahun.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji koefisien regresi berganda dapat persamaan $Y=1,453 + 0,067 X_1 + 1.039 X_2$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu motivasi dan disiplin secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang searah dengan tanda positif terhadap keterampilan kerja pegawai Solok Cable Vision. Hal ini berarti dengan adanya motivasi yang baik dan disiplin kerja yang baik, maka keterampilan kerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil diketahui Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R square sebesar 0,827 yang berarti bahwa kontribusi antara variabel motivasi dan disiplin terhadap keterampilan kerja pegawai Solok Cable Vision sebesar 0,827 atau 82,7% dan dipengaruhi oleh variabel lain ($100-82,7$) adalah sebesar 17,3% variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perolehan dari angka ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas (X) yang diteliti benar-benar mempunyai pengaruh dan kontribusi yang kuat terhadap variabel terikat (Y) yang diteliti.

Hasil Thitung pada variabel motivasi sebesar 0,131 dengan signifikansi menggunakan $\alpha = 0,05$. Karena t hitung lebih kecil dari Ttabel yaitu $0,131 < 1.703$ dan signifikasinya $0,897 > 0,05$ berdasarkan hasil perhitungan ini maka dapat dikatakan variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan Solok Cable Vision. Dan untuk variabel Disiplin, diketahui dengan jelas bahwa Thitung dari variabel ini diperoleh sebesar 2.052 yang berarti lebih besar dari Ttabel yang di dapat 2.052

> 1.703 dan nilai signifikasinya $0,05 \geq 0,05$ maka dapat dikatakan variabel disiplin (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan Solok Cable Vision.

Hasil uji F sebesar 64.403 dengan tingkat signifikan α 5% (signifikansi 5% atau 0,05). Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, nilai F_{hitung} sebesar $64.403 > 3.350$ dengan nilai signifikasinya $0.000 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan Solok Cable Vision.

Penelitian ini telah membuktikan secara bersama-sama bahwa motivasi maupun disiplin berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja pegawai Solok Cable Vision, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya secara empiris. Adanya pengaruh antara kedua variabel bebas yang diteliti ini terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa keterampilan kerja pegawai akan dapat di capai dengan baik bila motivasi dan disiplin dilakukan secara bersama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka pada bagian ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan. Adapun kesimpulanyang dimaksud meliputi:

1. Persamaan regresi linear berganda untuk persamaan diatas $Y = 1,453 + 0,067 X_1 + 1,039 X_2$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu motivasi dan disiplin secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang searah dengan tanda positif terhadap keterampilan kerja pegawai Solok Cable Vision. Hal ini berarti dengan adanya motivasi yang baik dan disiplin kerja yang baik, maka keterampilan kerja pegawai akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil diketahui Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R square sebesar 0,827 yang berarti bahwa kontribusi antara variabel motivasi dan disiplin terhadap keterampilan kerja pegawai Solok Cable Vision sebesar 0,827 atau 82,7% dan dipengaruhi oleh variabel lain ($100 - 82,7$) adalah sebesar 17,3% variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perolehan dari angka ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas (X) yang diteliti benar-benar mempunyai pengaruh dan kontribusi yang kuat terhadap variabel terikat (Y) yang diteliti.
3. Hasil T_{hitung} pada variabel motivasi sebesar 0,131 dengan signifikansi menggunakan $\alpha = 0,05$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} yaitu $0,131 < 1.703$ dan nilai signifikasinya $0,897 > 0,05$ berdasarkan hasil perhitungan ini maka dapat dikatakan variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan Solok Cable Vision. Dan untuk variabel Disiplin, diketahui dengan jelas bahwa T_{hitung} dari variabel ini diperoleh sebesar 2.052 yang berarti lebih besar dari T_{tabel} yang didapat $2.052 > 1.703$ dan nilai signifikasinya $0,05 \geq 0,05$ maka dapat dikatakan variabel disiplin (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan Solok Cable Vision.

4. Hasil uji F sebesar 64.403 dengan tingkat signifikan α 5% (signifikansi 5% atau 0,05). Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, nilai F_{hitung} sebesar $64.403 > 3.350$ dan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan Solok Cable Vision.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ali Muhson. (2005). *Diktat Mata Kuliah Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial- Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Banmbang Wahyudi (2002 : 33) *Manajemen Sumberdaya Manusia*: alfabeta, Semarang.
- Bambang Triatmojo. (2009). "Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Kedalisono Tawangharjo Grobogan". Skripsi: STIE-AUB
- Cardoso Gomes, Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia pusatbahasa* (edisi keempat). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Departemen Perdagangan Republik Indonesia. (2008). *Studi Industri Kreatif Indonesia Pengembangan Ekonomi Kretatif Indonesia 2025*. Jakarta: Departemen Perdagangan RI.
- Depdiknas. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dwi Ineke Kartikawati. (2006). "Hubungan antara Sistem Pengupahan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada Industri. Wingko di Kulon Progo". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Karyawan*. Jakarta: PPM.
- GD. Wayan Darmamdi. (2007) *Kepemimpinan Partisipasif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Fakultas ekonomi universitas Janabadra.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF E Fakultas Ekonomi UGM.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- John, Elaine B. (2007). *Contextual Teaching and Learning*. Terjemahan Ibnu Setiawan. Bandung: MLC .
- Malayu S. P Hasibuan. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S. P Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- MURSALINI, W. I. (2019). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja dan Jam Kerja Terhadap Produksi Tahu di Kota Solok. *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Mursalini, W. I., & Kasih, T. D. (2020). Analisis Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan. *Jurnal*

