

## **Pengaruh Motivasi, Penghargaan, Dan Distress Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. IMLI Pasuruan**

**Titis Rohdhiana<sup>1</sup>**  
**Pardiman<sup>2</sup>**  
**Rahmawati<sup>3</sup>**

[email : titisrohdhiana@gmail.com](mailto:titisrohdhiana@gmail.com)

Universitas Islam Malang

### ***Abstract***

*This research aims to determine the influence of motivation, rewards and work distress on the work discipline of PT employees. PT. IMLI Pasuruan. The research method used is quantitative and the type of research is explanatory research. Sampling in this study used the Slovin formula. The number of samples used was 133 respondents. The data used is primary data and secondary data. The analytical methods used are validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, adjusted R2 coefficient of determination, hypothesis test, and multiple linear analysis test with the help of SPSS. The results of the research show that motivation has a significant positive effect on employee work discipline, awards have a significant positive effect on employee work discipline, work distress has a significant negative effect on employee work discipline at PT. IMLI Pasuruan.*

**Keywords:** *motivation, appreciation, work distress, employee work discipline*

### **Pendahuluan**

Saat ini disiplin kerja merupakan fenomena yang sering terjadi di perusahaan. Banyak perusahaan menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga yang dialami PT. IMLI Pasuruan. PT. IMLI mengalami masalah yang serupa dengan disiplin kerja karyawan, hal ini juga mungkin dipengaruhi kurangnya pemberian motivasi dan penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja. Selain itu salah satu yang mendasari disiplin kerja di perusahaan adalah distress kerja.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan (Mangkunegara, 2017). Selanjutnya hal yang perlu di perhatikan dalam disiplin kerja ialah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan hirarki kebutuhan yang mendasari motivasi manusia (Maslow, 2016). Selanjutnya penghargaan kerja merupakan apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan (Kadarisman, 2012). Selain penghargaan ada distress kerja yang harus di perhatikan. Distres kerja merupakan reaksi pada stressor yang diwujudkan dalam kondisi psikologi negatif misal marah, emosi, dan pikiran buruk (Nelson & Cooper, 2007).

Perusahaan PT. IMLI bergerak di bidang manufaktur dimana perusahaan ini mengelolah aki bekas menjadi timah hitam batangan. PT. IMLI merupakan salah satu perusahaan yang turut melakukan ekspor timah. Hal ini sesuai dengan penelitian Putri (2022) yang menjelaskan bahwa pada tahun 2020 Indonesia menduduki peringkat pertama sebagai pelopor ekspor timah terbesar. Berdasarkan kondisi tersebut, kemungkinan muncul berbagai masalah sehubungan dengan pekerjaan dan kondisikondisi yang dapat memicu munculnya distress sehingga akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, penghargaan, dan distress kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan. Sehingga hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi manajemen PT. IMLI dalam menambah disiplin kerja

karyawan dan untuk sumber informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta pengembangan karya tulis ilmiah.

### Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Mangkunegara (2017) ialah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik diperlukan adanya pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Indikator disiplin kerja : 1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja 2. Ketepatan jam pulang ke rumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

### Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Menurut A.H Maslow (2016) ialah hirarki kebutuhan yang mendasari motivasi manusia. Motivasi kerja memiliki komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, dan ketegangan psikologis. Komponen luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Indikator motivasi : 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Aktualisasi diri.

### Penghargaan Kerja

Penghargaan menurut Kadarisman (2012) ialah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Tujuan yang dicapai dalam pemberian *reward* adalah meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri. Pemberian *reward* diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara atasan dengan bawahan karena *reward* adalah bagian dari rasa sayang kepada sesama. Indikator penghargaan : 1. Gaji 2. Insentif 3. Pujian 4. Tunjangan

### Distress Kerja

Nelson & Cooper (2007) stres negatif atau distress merupakan reaksi pada stressor yang diwujudkan dalam kondisi psikologi negatif misal marah, emosi, pikiran buruk. Distress yang tidak dapat diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Indikator distress kerja : 1. Beban kerja berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu 3. Kualitas supervisor yang buruk 4. Frustrasi

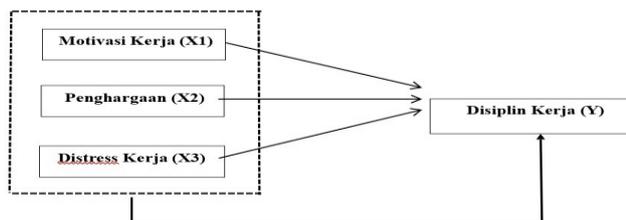
### Hipotesis

H1 : Motivasi, penghargaan, dan distress kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan

H3 : Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan

H4: Distress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan



Gambar 1. Model Penelitian

### Metode Penelitian Jenis Penelitian dan Sumber Data

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017: 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. IMLI Pasuruan yang terletak di Candi, Gn. Gangsir, Kec. Beji, Pasuruan, Jawa Timur 67154. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2023-Januari 2024.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. IMLI yang berjumlah 133 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *incidental sampling*. Menurut Sugiyono (2016:81) teknik sampling *incidental* merupakan pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, jadi bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data maka dijadikan sampel penelitian sampai jumlah sampel yang diinginkan tercapai.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov – smirnov test</i>	<i>Unstandardized residual</i>
Asymp.sig	0.200

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3 dapat dijabarkan bahwa berdasarkan uji *Kolmogorov – smirnov* test nilai sebesar 0.200 nilai ini  $> 0.05$  sehingga data pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Asumsi Klasik Uji Multikolonieritas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	Vif	Syarat lulus	Keterangan
Motivasi	0.500	1.999	<i>Tolerance</i> $> 0,1$ vif $< 10$	Bebas multikolinieritas
Penghargaan	0.517	1.933	<i>Tolerance</i> $> 0,1$ vif $< 10$	Bebas multikolinieritas
Distres Kerja	0.432	2.313	<i>Tolerance</i> $> 0,1$ vif $< 10$	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 dapat dijabarkan bahwa motivasi, penghargaan, dan distres kerja bebas dari multikolinieritas karena nilai *Tolerance*  $> 0,1$  vif  $< 10$ .

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	Nilai signifikan acuan	Keterangan
Motivasi	0.371	$> 0,05$	Bebas heteroskedastisitas
Penghargaan	0.373	$> 0,05$	Bebas heteroskedastisitas
Distres Kerja	0.327	$> 0,05$	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 dapat dijabarkan bahwa motivasi, penghargaan, dan distres kerja memperoleh nilai lebih besar dari pada 0.05 sehingga dapat dijelaskan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

**Koefisien Determinasi Adjusted R<sup>2</sup>****Tabel 6.** Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

R	R Square	Adjusted R Square
0.749	0.561	0.550

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0.550 jika dipresentasikan sebesar 55 % sehingga variabel motivasi, penghargaan, dan distress kerja mampu mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 55 % sedangkan sisanya sebesar 45 % dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan di dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis Uji F****Tabel 7.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2625.945	3	875.315	54.874	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2057.724	129	15.951		
	Total	4683.669	132			

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7 dapat dijabarkan bahwa variabel motivasi, penghargaan, dan distress kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin karena nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

**Uji t****Tabel 8.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	2.868	1.655		1.733	.085
	X1	.394	.117	.279	3.383	.001
	X2	.574	.117	.397	4.895	.000
	X3	-.262	.131	-.177	-1.997	.048

Berdasarkan tabel 8 Hasil uji t pada motivasi menunjukkan nilai sig  $0.001 < 0.05$  yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Variabel penghargaan menunjukkan nilai sig  $0.000 < 0.05$  yang artinya variabel penghargaan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Variabel distress kerja menunjukkan nilai sig  $0.048 < 0.05$  yang artinya variabel distress kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja.

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 9.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Keterangan	Koefisien regresi	Std.error	Sig
1	Π	Konstanta	2.868	1.655	0.085
2	X1	Motivasi	0.394	0.117	0.001
3	X2	Penghargaan	0.574	0.117	0.000
4	X3	Distres Kerja	-0.262	0.131	0.048

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil data dari tabel 9 maka dari itu diperoleh persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 2.868 + 0.394X_1 + 0.574X_2 - 0.262X_3 + e$

**Pembahasan**

Motivasi, penghargaan, dan distress kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi, penghargaan, dan distress kerja dalam membentuk disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan. Tentunya dengan dilandasi motivasi yang

kuat oleh pimpinan, pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki kemampuan lebih serta mengurangi adanya distress kerja pada diri karyawan.

Secara parsial motivasi, penghargaan dan distress kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sesuai teori yang disampaikan oleh A.H Maslow (2016) motivasi merupakan hirarki kebutuhan yang mendasari motivasi manusia. Motivasi Kerja yang dimaksud ialah bagaimana seseorang dapat termotivasi untuk bekerja karena kebutuhan fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi. Pada karyawan PT. IMLI pemberian motivasi sudah terealisasi dengan baik. Sehingga semakin kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi maka semakin meningkat tingkat disiplin kerja karyawan dan berdampak positif pada disiplin kerja karyawan karena karyawan merasa termotivasi.

Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sesuai teori yang disampaikan Kadarisman (2012) penghargaan ialah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Penghargaan dapat berupa sebuah apresiasi dari atasan kepada karyawan guna menunjang kinerja maupun karir karyawan itu sendiri. Penghargaan yang dimaksud ialah pemberian gaji, insentif, dan tunjangan. Pada karyawan PT. IMLI pemberian penghargaan tersebut sudah terealisasi dengan baik. Hal itu, membuat karyawan PT. IMLI merasa dihargai atas pencapaian yang mereka berikan pada perusahaan. Sehingga tercipta disiplin kerja yang baik yang berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

Distress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI. Sesuai teori yang disampaikan Nelson & Cooper (2007) stres negatif atau distress merupakan reaksi pada stressor yang diwujudkan dalam kondisi psikologi negatif misal marah, emosi dan pikiran buruk. Distress kerja yang dimaksud ialah beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisor yang buruk, dan frustrasi pada karyawan PT. IMLI Pasuruan. Sehingga disiplin kerja yang buruk dapat berdampak negatif bagi kemajuan perusahaan.

### **Kesimpulan, keterbatasan dan Saran**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi, penghargaan, dan distress kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas dapat disimpulkan :

- a. Motivasi, penghargaan dan distress kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.
- b. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.
- c. Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.
- d. Distress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.

Keterbatasan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data perusahaan karena privasi perusahaan dan peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan responden karena kebijakan perusahaan.

Berdasarkan penelitian ini diharapkan manajemen PT. IMLI terus mengevaluasi kedisiplinan karyawan, yang sedang ditingkatkan serta yang buruk diperbaiki. Terkait motivasi karyawan tentunya motivasi merupakan salah satu cara yang harus dilakukan untuk merubah pola pikir, serta pola dalam bekerja agar karyawan dapat merasakan segala kebutuhannya terpenuhi. Terkait penghargaan yang diberikan tentunya hal ini yang dilakukan oleh atasan dalam meningkatkan kemampuan dan skill pada diri karyawan. Terkait distress karyawan merupakan hal yang harus dihindari karena dapat memberikan dampak negatif seperti karyawan merasakan tertekan saat bekerja.

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai sumber referensi selanjutnya serta para peneliti selanjutnya diharapkan mencari sumber informasi lainnya guna meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan.

**Referensi**

- Abraham H. Maslow. (2016). *Motivation And Personality*, Terj. Nurul Iman *Motivasi Dan Kepribadian 1* (Bandung : Remaja Risda Karya 43-46)
- Braham. 2000. *Human Resource Planing, Second Edition*, Kuala Lumpur, Golden Books Center SDN.BDH
- Gibson, et.all, (1997) *Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses)*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung : Pt Refika Aditama.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Ui Press.
- Nelson, D. and Cooper, C. (2007) *POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, ACCENTUATING THE POSTITIVE Changes in Fatigue from Waking to Working'*, *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 7(3), pp. 293–315. doi: 10.1111/aphw.12049.
- Putri, Aulia Mutiara (2022), *menakar dampak positif negatif larangan ekspor limbah 2023*
- Schaffer, R H. (1991). *Demand Better Results And Get Them Harvard Business Review*, March - April, Pp 142-49.
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta Bandung.
- Suwanto. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo*.

Titis Rohdhiana<sup>1</sup> Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman<sup>2</sup> Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Rahmawati<sup>3</sup> Adalah Dosen Tetap FEB Unisma