

PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI YANG DIPENGARUHI OLEH MOTIVASI DAN VISI YANG DIKOMUNIKASIKAN DENGAN BAIK

Aditya Pratama, Ryani Dhyan Parashakti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

ABSTRACT

Banking is one of the service industries engaged in finance. One of its specific goals is to reach as many customers as possible. In order to realize this, banks generally have employees with various leader and non-leader positions in scattered branches. Discipline is one of the main requirements in building a good work rhythm which will also lead to the achievement of targets both specifically and publicly. Referring to the above, this research was conducted in order to provide a real picture of the relationship of motivation and good vision communication that will influence the discipline of the employee.

Keywords: *banking, discipline, motivation, vision communication, employees.*

ABSTRAK

Perbankan adalah salah satu industri jasa yang bergerak di bidang keuangan. Salah satu tujuan khususnya adalah menjangkau nasabah sebanyak dan seluas mungkin. Dalam rangka merealisasi hal tersebut, maka perbankan pada umumnya memiliki karyawan dengan berbagai posisi leader dan non leader pada cabang yang tersebar. Disiplin adalah salah satu syarat utama dalam membangun ritme kerja yang baik yang nantinya juga akan berujung kepada pencapaian target baik secara khusus maupun umum. Menunjuk hal tersebut di atas maka penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan gambaran yang nyata akan hubungan motivasi serta komunikasi visi yang baik akan memberikan pengaruh kepada disiplin karyawan tersebut.

Kata kunci: perbankan, disiplin, motivasi, komunikasi visi, pegawai.

PENDAHULUAN

Dewasa ini perbankan di Indonesia semakin berlomba-lomba dalam meningkatkan bisnis pendanaan mikro nya, dimulai dari salah satu bank BUMN lalu pergerakannya diikuti oleh sebagian besar bank swasta di Indonesia. Usaha mikro, kecil dan menengah saat ini berkembang semakin pesat dan terus mengalami peningkatan (Fleck, 2015), bisnis semacam ini tidak hanya ditemui pada pusat kota namun juga banyak terdapat di pelosok daerah, oleh karena itu perbankan yang mempunyai bisnis kredit mikro haruslah banyak menempatkan cabang pada lokasi yang menjangkau pelosok daerah tersebut atau dengan kata lain dibangun di tempat yang menjangkau target pasar (Pratiwi, 2016).

Pergerakan dan perkembangan dari mikro finance salah satunya tidak lepas dari tokoh Muhammed Yunus dan Grameen Bank dan berhasil memberikan angka konsistensi repayment rate sebesar 98% (Tripathi, 2015). Atas dasar potensi tersebut, penulisan ini dibuat dan difokuskan ke cabang yang merupakan organisasi terkecil dari sebuah bank, pada ruang lingkup cabang tersebut telah diisi oleh jabatan leader dan non leader. Pendapatan dan risiko bisnis secara otomatis didapatkan sejak sebuah bank dibangun (Chen, 2017), maka disiplin merupakan hal yang diwajibkan bagi setiap pemegang kepentingan.

Pada bank dimana penelitian ini dilakukan terdapat pelanggaran disiplin yang relatif besar, per bulannya sekitar 800 karyawan dimana secara persentase sebesar kurang lebih 15 % (lima belas persen) dari total karyawan bank tersebut dimana sebagian besarnya adalah kepala cabang, hal ini terjadi antara lain karena kurangnya komitmen karyawan yang nantinya akan berakibat pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Muthukumaran, 2017). Atas dasar hal tersebut diatas, maka penelitian dibuat untuk mengetahui apakah kemampuan berkomunikasi leader dalam hal memotivasi dan menyampaikan visi dapat menjadi penyebab karyawan melakukan pelanggaran disiplin dan apa yang diharapkan akan dijadikan acuan untuk perubahan ke arah yang lebih baik.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Dalam melakukan segala hal diperlukan motivasi, motivasi mendorong kita agar dapat melakukan segala sesuatunya dengan sungguh-sungguh dan memiliki nilai tambah. Apabila tidak ada motivasi yang mendasari usaha kita maka segala bentuk pekerjaan yang dilakukan hanya akan memiliki hasil yang biasa saja atau bahkan dibawah ekspektasi. Terdapat beberapa pengertian mengenai motivasi, motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan sebuah pekerjaan yang dapat meningkat pada seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuannya. Pengertian lain menyebutkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk pribadi yang berasal dari luar pribadi tersebut untuk melakukan sesuatu (Parashakti et al., 2017)

Tujuan lain dari motivasi adalah untuk mencapai pribadi yang disiplin di berbagai situasi dan pekerjaan, sebuah penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari motivasi untuk mencapai pribadi yang disiplin, ketika sebuah tenaga pengajar telah memiliki pencapaian motivasi yang tinggi maka mereka pula akan memiliki disiplin dalam pekerjaannya (Patimah, 2017).
H₁: Motivasi memiliki hubungan positif dengan disiplin

Visi

Visi berkontribusi sebanyak 10% dari total kesuksesan sehingga apabila seorang leader mengkomunikasikan visinya secara jelas dapat membangun kepuasan staff dibawah koordinasi leader dimaksud (Katabuntra, 2012). Hal ini dapat memberikan isyarat bahwa setiap pemimpin harus dapat mengembangkan visi sesuai dengan caranya dan gaya kepemimpinannya masing masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal berorganisasi, seorang pemimpin (leader) tentu saja berada pada organisasi baik berbentuk tradisional maupun formal, apabila seorang leader berada pada organisasi formal, maka seorang leader harus mampu menyampaikan visi organisasinya di lingkungan tempat kerjanya atau dengan kata lain seorang pemimpin harus memformulasikan sebuah visi yang menginspirasi dan mengkomunikasikan visinya melalui berbagai cara untuk dapat mengakomodir perubahan (Haque et al, 2015).

H₂: Visi memiliki hubungan positif dengan disiplin

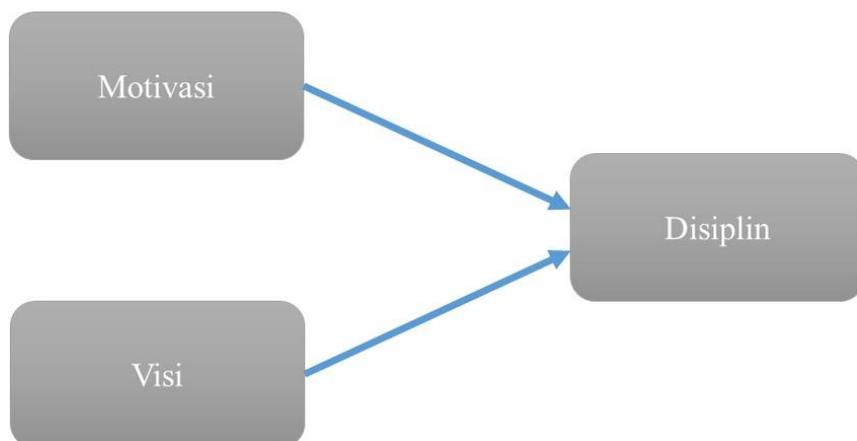
Disiplin

Disiplin merupakan standar yang diterapkan di berbagai aspek dan berbagai lingkungan. Disiplin juga telah diajarkan kepada setiap individu dari sejak berada dalam sebuah lingkungan organisasi terkecil yaitu keluarga. Mengingat penerapan disiplin dimulai sejak dini, maka disiplin adalah salah satu syarat dari organisasi yang baik. Namun demikian disiplin dalam organisasi memiliki tujuan yang lebih besar, disiplin dalam organisasi adalah sebuah kegiatan menuntun pemangku jabatan di bawahnya agar menjadi benar ketimbang menilai kesalahannya yang pada akhirnya akan menuntun pula organisasi tersebut ke arah yang lebih baik (Pandu, 2016)

Kerangka Pemikiran

Tujuan lain dari motivasi adalah untuk mencapai pribadi yang disiplin di berbagai situasi dan pekerjaan, sebuah penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari motivasi untuk mencapai pribadi yang disiplin, ketika sebuah tenaga pengajar telah memiliki pencapaian motivasi yang tinggi maka mereka pula akan memiliki disiplin dalam pekerjaannya (Patimah, 2017).

Seorang pemimpin harus memformulasikan sebuah visi yang menginspirasi dan mengkomunikasikan visinya melalui berbagai cara untuk dapat mengakomodir perubahan (Bish, 2015). Dengan mengacu kepada rujukan tersebut di atas, maka penulis mencoba meneliti dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Demografi

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh motivasi dan mengkomunikasikan visi untuk mendapatkan disiplin manajer cabang yang lebih baik. Untuk menerima informasi yang lebih tepat tentang perilaku manajer cabang, penelitian ini akan mengumpulkan informasi dengan menganalisis survei dari 486 manajer cabang dari setiap daerah di seluruh Indonesia, jumlah sampel ini cukup untuk memvisualisasikan seluruh populasi (Ferdinand, 2014, p.173).

Karyawan yang memiliki posisi manajer cabang tidak memadai, ada kriteria lain untuk dianalisis yaitu usia dan posisi periode, dan kriteria ini adalah untuk memastikan bahwa semua responden memenuhi syarat untuk disurvei. Kriteria tambahan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam hasil penelitian ini.

Sebaran Wilayah

Perbankan mikro adalah bank yang relatif dikenal sebagai cabang perbankan atau bank dengan cabang untuk mencapai pelanggan mereka sedalam yang mereka bisa, karena dalam beberapa kasus jumlah cabang dan akses yang relatif lebih besar akan memberikan lebih banyak eksplorasi dalam penetrasi pasar (Cull, Kunt & Morduch, 2014). Untuk memberikan informasi yang lebih luas dan hasil yang akurat, penelitian ini melakukan survei ke setiap cabang yang memenuhi syarat yang dibagi menjadi 12 wilayah utama dari setiap lokasi di Indonesia. Cabang yang paling memenuhi syarat adalah dari timur Jawa yang memiliki 90 cabang perbankan mikro atau 19% cabang dari seluruh penduduk. Responden kontribusi terbesar kedua adalah dari Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Tangerang, Depok dan Bekasi) dan Solo yang berkontribusi masing-masing 10% dari seluruh penduduk. Dan akhirnya sisi utara Sumatera yang Aceh memberi kontribusi kurang dari 3% manajer cabang yang memenuhi syarat.

Responden yang dinilai pada penelitian kali ini tersebar di seluruh cabang, dari wilayah paling timur sampai dengan barat di Indonesia. Sebaran terbesar berasal dari wilayah Jawa Timur yaitu sebanyak 90 atau sebesar 19% dari total populasi kepala cabang, lalu diikuti oleh Jakarta, Solo dan Sumatera bagian tengah yang masing masing memiliki sample 10% dari total populasi.

Tabel 1. Sebaran Wilayah

Regional	Jumlah	%
Bali dan Nusa Tenggara	22	5%
DKI dan Sekitar	51	10%
Jawa Barat	45	9%
Jawa Timur	90	19%
Kalimantan	30	6%
Aceh	17	3%
Semarang	36	7%
Solo	47	10%
Sulawesi	35	7%
Sumatera Selatan	42	9%
Sumatera Bagian Tengah	47	10%
Sumatera Utara	24	5%
Total	486	100%

Umur

Informasi karyawan lain yang dikumpulkan melalui survei penelitian ini adalah usia karyawan. Dari survei yang diberikan kepada 486 sampel dari 72 manajer cabang dari mereka atau 15% dari total sampel adalah tingkatan manajer cabang termuda yang berusia sekitar 25 hingga 29 tahun, sedangkan 34 sampel atau 7% dari seluruh sampel adalah mikro tertua manajer cabang perbankan yang sudah di atas 40. Akhirnya responden kontribusi terbesar adalah dari 30 hingga 40 tahun manajer cabang perbankan mikro yang menyumbang 78% dari seluruh sampel, rentang usia ini disebut usia orbit (Saxena, 2017).

Tabel 2. Umur

Tier Umur	Jumlah	%
25 - 29	72	15%
30 - 35	263	54%
36 - 40	117	24%
> 40	34	7%
Total	486	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (dalam hal ini Manajer Cabang) berada diantara umur 30 sampai dengan 35 tahun atau dengan kata lain disebut sebagai masa pengorbanan (Saxena, 2017).

Masa Kerja

Tabel 3. Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
6 Bulan	11	2%
7 - 12 Bulan	8	2%
1 -2 Tahun	42	9%
> 2 Tahun	425	87%
Total	486	100%

Pada tabel di atas dapat kita lihat bahwa sebagian besar sampel responden yang dinilai adalah kepala cabang dengan masa jabatan lebih dari 2 (dua) tahun sebagai kepala cabang.

Metode riset

Pada poin metode riset ini akan dibahas mengenai ukuran, prosedur pengumpulan sampel dan pengukurannya.

Ukuran Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh kepala cabang (pimpinan cabang) salah satu bank swasta terbesar di Indonesia. Total kepala cabang yang akan diteliti sebanyak 486 orang. Adapun sampling yang digunakan adalah sampling secara purposive, yaitu sampling yang digunakan dengan tujuan menilai kepala cabang yang sudah berhak penilaian kinerja atau kepala cabang yang sudah menjabat minimal 6 bulan.

Prosedur Pengumpulan Data

Questioner yang berbahasa Indonesia telah didistribusikan kepada 486 cabang, sesi interview juga dilakukan dalam rangka menggali informasi yang lebih mengenai motivasi dan visi yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja disiplin pegawai cabang.

Pengukuran Data

Data diukur dengan menggunakan skala ordinal dimana pengukurannya menggunakan Skala Likert 5 pilihan yang digunakan untuk mengukur fenomena dari opini dan perilaku (Janhunnen, 2012) dimana termasuk didalamnya :

- a. Sangat Tidak Setuju : 1
- b. Setuju : 2
- c. Netral : 3
- d. Setuju : 4
- e. Sangat Setuju : 5

ANALISA DATA

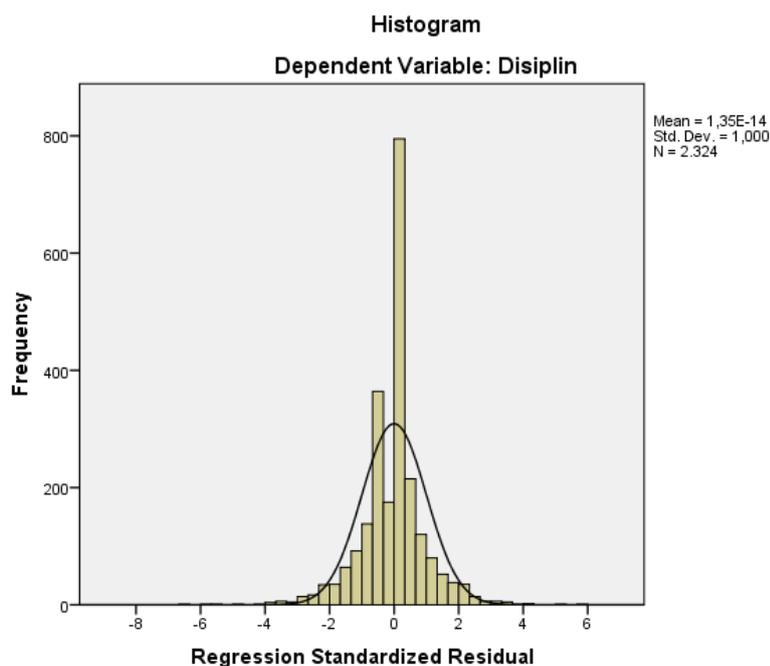
Data analisis dilakukan dengan menggunakan metode regresi berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 23. Adapun total variabel yang akan diuji hubungannya pada penelitiannya adalah 3 dengan rincian variabel dependen sebanyak 2 variabel dan variabel independen sebanyak 1 variabel. Model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

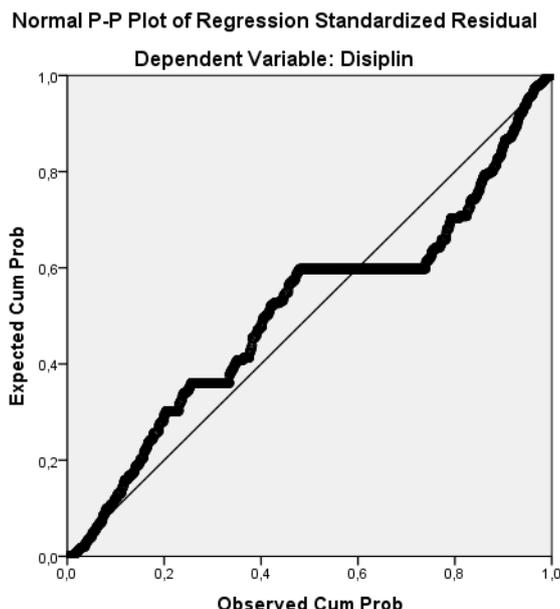
$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots b_kX_k$$

Dimana

- Y : Disiplin
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- X1 : Motivasi
- X2 : Visi

Dari total questioner masing masing dihitung nilai rata rata per responden agar dapat dilakukan proses perhitungan statistik selanjutnya. Tahap pertama yang dilakukan pada penelitian ini adalah menghitung apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal, berikut adalah hasil perhitungannya :





Gambar 2. Grafik Normalitas dan Plot

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa data terdistribusi normal, hal ini terindikasi dari setiap indikator yang mengikuti pola dari alur parabola. Hal ini juga diperkuat dari grafik plot tersebut di atas yang menggambarkan pola selalu mendekati garis liniernya sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi relatif normal (Sugiarto, 2017, p. 352).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,885 ^a	,782	,782	,26111	,782	4173,451	2	2321	,000

a. Predictors: (Constant), Visi, Motivasi
b. Dependent Variable: Disiplin

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569,066	2	284,533	4173,451	,000 ^b
	Residual	158,239	2321	,068		
	Total	727,305	2323			

a. Dependent Variable: Disiplin
b. Predictors: (Constant), Visi, Motivasi

Gambar 3. Summary dan ANOVA

Dari output tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,782 dengan demikian kedua variabel independen yang masuk ke dalam model yaitu variabel motivasi dan visi secara bersama-sama menjelaskan 78,2% keragaman dari variabel disiplin. Kemampuan model dalam menjelaskan memiliki nilai signifikansi yang tinggi sebagaimana dikuatkan oleh tabel ANOVA di atas dimana menghasilkan nilai F sebesar 4173,451 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,005 sehingga model dimaksud dapat digunakan untuk menjelaskan variabel disiplin.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,725	,041		17,469	,000					
	Motivasi	,374	,018	,412	21,019	,000	,849	,400	,204	,244	4,101
	Visi	,468	,018	,502	25,627	,000	,861	,470	,248	,244	4,101

a. Dependent Variable: Disiplin

Gambar 3. Koefisien dan Persamaan

Dari tabel output koefisien dan persamaan di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel bernilai sama yaitu sebesar 4,101 dan nilai ini lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikoleniaritas pada data. Dari tabel di atas juga dapat kita lihat nilai *unstandardized coefficients* B yang dapat dijadikan rumus regresi sebagai berikut :

$$Y : 0,725 + 0,374X_1 + 0,468X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memperkirakan variabel partisipasi dan dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H₀ dapat ditolak dan H₁ diterima yang artinya terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari analisa data dan output dari perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa berkomunikasi adalah hal yang utama dalam sebuah organisasi (Saurabh et al, 2013), dalam hal ini leader atau manajer cabang yang baik harus memotivasi dan mengkomunikasikan visi yang baik kepada anggota di bawah koordinasinya. Motivasi yang cukup dan komunikasi visi secara baik akan dapat meningkatkan disiplin dari anggota dibawah koordinasinya tersebut yang nantinya akan mengarahkan organisasinya ke arah pengembangan yang lebih baik lagi dan hasil yang lebih baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Bish, A., Newton, C., Johnston, K. (2015). Leader Vision and Diffusion of HR policy during change. *Journal of Organizational Change Management*, 28(4), 529-545.
- Chen, X. (2017). Analysis of Risk Management and Countermeasures in M Bank. *Management & Engineering*, 29. 82-86.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (5th ed)*. Semarang, Indonesia.
- Fleck, E. (2015). To Grow or Not to Grow: Challenges or Choices for Female Entrepreneurs?. *Journal of Business Diversity*, 15(2). 19.
- Haque, D. M., Amayah, T. A., Liu, L. (2015). The role of vision in organizational readiness for change and growth. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7), 983-999.
- Janhunee, K. (2012). A Comparison of Likert-type Rating and Visually-aided Rating in a Simple Moral Judgment Experiment. *International Journal of Methodology*, 46(5), 1471-1477.
- Kantabutra, S. (2012). Vision-based Leadership At Southeast Asia's Leading Service Enterprise : Etic or Emic?. *The Journal of Applied Business Research*, 28(5), 837.

- Muthukumar, M. (2017). The Effect of Mfective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment on Turnover Intention among Bank Employees. *International Journal on Global Business Management & Research*, 6(1), 1-7.
- Pratiwi, A. (2016). Islamic banking contribution in sustainable socioeconomic development in Indonesia. *International Journal of Ethics and Systems*, 32(2). 98-120.
- Parashakti, D. R., Krismadewi, S. L., Juniarti, S. (2017). Determinants of Employee's Discipline and Motivation: Evidence from Banks in Indonesia. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 1598-1607.
- Patimah, S. (2017). Leadership Styles, Motivation Achievers and Quality in Cultural Teaching. *European Research Studies Journal*, 20(3A), 278-290.
- Pandu, A., Kamaraj, S. (2016). Correlates Of Organizational Culture And Social Responsibility : An Empirical Study Of College Teachers. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 5(2), 14-22.
- Saxena, R. (2017). Muddling Through the Passage of Qualitative Research: Experiences of a Novice Researcher. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 21(3), 314-322.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta, Indonesia.
- Saurabh, S., Chattopadhyay, T. (2013). Auditing Communication Satisfaction Among Banking Professionals: An Approach to Managing Workplace Communication. *International Journal of Marketing & Business Communication*, 2(2), 1-9.
- Tripathi, K. V. (2015). Micro Finance in India- Growth, and Evolution in India. *International Journal of Information, Business and Management*, 7(3).