

Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang SurabayaNindya Kartika Kusmayati
STIE Mahardhika Surabayanindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id**ABSTRAK**

Sebagai negara berkembang Indonesia banyak melaksanakan usaha pembangunan di segala bidang diantaranya dalam pelayanan jasa terhadap masyarakat. Dalam hal ini diperlukan adanya standarisasi yang bertujuan menciptakan keamanan, kenyamanan dalam menggunakan sumber daya alam dan juga dalam hal perlindungan terhadap pengguna sumber alam dan juga dalam hal perlindungan terhadap pengguna sumber daya tersebut. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satunya adalah pihak perusahaan kurang menerapkan sistem promosi jabatan dengan benar.

Disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kelancaran operasi organisasi. Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab merupakan kewajiban bagi setiap karyawan sesuai dengan hal yang diterimanya, karena hal itu perlu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban sehingga disiplin kerja tercapai. Masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran jam kerja terutama datang terlambat hal ini dikarenakan sudah menjadi kebiasaan karyawan dan belum adanya sanksi tegas hanya berupa teguran secara lisan. Oleh sebab itu penulis mengadakan penelitian mengenai masalah pengaruh motivasi, pengawasan, sanksi dan penerapan absensi terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. TIKI cabang Surabaya.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode "*cross sectional*" untuk melakukan penjelasan keadaan saat itu, sehingga dari data yang diperoleh dapat menjelaskan ada tidaknya kausal antar variabel. Penelitian ini juga disebut penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel. Teknik analisis dengan *linier multipleregression* (regresi linier berganda). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi sebesar 0,608, Pengawasan sebesar 0,851, Sanksi sebesar 0,427, dan variabel Absensi sidik jari sebesar 0,397. Sedangkan dalam hal ini variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah Pengawasan.

Kata Kunci : Motivasi, Pengawasan, Sanksi, Penerapan Absensi dan Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, iklim organisasi, lingkungan kerja dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting

yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pekerja).

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satunya adalah pihak perusahaan kurang menerapkan sistem promosi jabatan dengan benar.

Kurangnya penghargaan yang didapatkan karyawan dari atasan, tergambar pada karyawan, yang sekalipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya.

Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut di atas, pada dasarnya terjadi karena karyawan kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kelancaran operasi organisasi. Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab merupakan kewajiban bagi setiap karyawan sesuai dengan hal yang diterimanya, karena hal itu perlu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban sehingga disiplin kerja tercapai.

Disiplin kerja menurut Gouzali (2006:111) adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlisan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pendisiplinan karyawan sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja dan kinerja karyawan. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin karyawan adalah kesanggupan karyawan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perusahaan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran terutama

mengenai disiplin jam kerja. Masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran jam kerja terutama datang terlambat hal ini dikarenakan sudah menjadi kebiasaan karyawan dan belum adanya sanksi tegas hanya berupa teguran secara lisan.

Oleh sebab itu masalah disiplin kerja karyawan harus mendapatkan perhatian dan penanganan yang serius agar disiplin tetap dapat ditegakkan sehingga setiap program dan rencana kerja bisa berjalan serta mampu menuju tujuan yang efektif dan efisien. Dari penjelasan di atas penulis mengambil judul penelitian Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi dan Penerapan Absensi (*Finger Print*) terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu, 2001 : 140).

Kootz *et al.* (dalam Ali, 1989 : 115) mendefinisikan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan.

Pengawasan

Pengawasan dapat disebut juga sebagai *evaluating appraising* atau *correcting*. Pengertian pengawasan yaitu proses penjamin pencapaian tujuan organisasi. Jadi di sini ada kaitan yang erat antara pengawasan dan perencanaan. Langkah awal suatu

pengawasan sebenarnya adalah perencanaan dan penetapan tujuan berdasarkan pada standar atau sasaran.

Menurut Robert J. Moeckler (1972:2) pengawasan yaitu usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar, menentukan dan mengukur deviasi-deviasi dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.

Pengertian pengawasan menurut Basu (1995 : 217) “ Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan”. Pengawasan diuraikan melalui tiga tahap yaitu : 1. menentukan standar, 2. mengukur hasil kerja terhadap standar dan 3. membetulkan penyimpangan-penyimpangan dari standar dan rencana.

Sangsi

Sanksi berperan penting dalam mendukung kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi yang tegas dan cenderung tanpa pilih kasih maka karyawan pada umumnya segan untuk berbuat kesalahan apalagi mengulang kesalahan.

Sanksi hukuman adalah akibat dari tindakan yang indisipliner atau melanggar aturan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Dengan sanksi ini diharapkan karyawan merasa takut untuk melanggar peraturan perusahaan sehingga sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner (tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat), bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi yang memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Absensi Sidik Jari (*Finger Print*)

Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh

karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu perusahaan. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi. Menurut Heriawanto (Faisal, 2006:26), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang karyawan setiap hari. Hal tersebut dikhawatirkan akan membuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen karyawan dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan yang semakin menurun.

Menurut Cahyana (Faisal, 2006:26), menyatakan bahwa pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang karyawan dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pada alat pencatatan absensi karyawan yang konvensional memerlukan banyak intervensi karyawan bagian administrasi SDM maupun kejujuran karyawan yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab dan disiplin merupakan ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran

terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban.

Sementara itu, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu : (1) disiplin preventif dan (2) disiplin korektif (Sondong P. Siagaan, 1996). *Disiplin preventif* adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

Disiplin

Menurut Muchidarsyah (2003:133) disiplin sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang

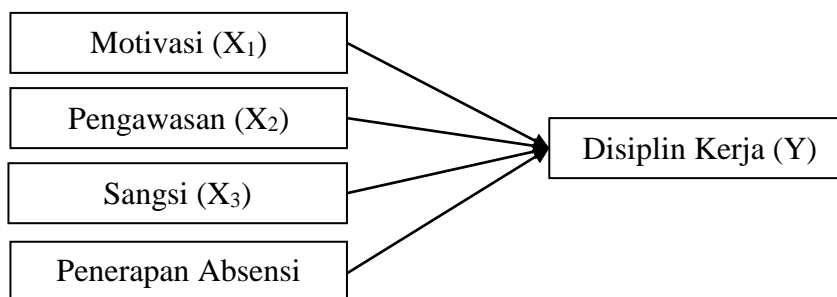
senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2002:193).

Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau hukum karyawan yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2010:381).

Menurut Nitisemito (1996:199) :“Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari Perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang tinggi dari seorang pegawai.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini berfungsi sebagai penuntun dalam berfikir dan sekaligus sebagai dasar dalam perumusan hipotesis. Adapun kerangka konseptual yang dimaksud dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Sumber : Data diolah

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode “*cross sectional*” untuk melakukan penjelasan keadaan saat itu,

sehingga dari data yang diperoleh dapat menjelaskan ada tidaknya kausal antar variabel. Penelitian ini juga disebut penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena tujuannya adalah untuk

menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi karyawan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT TIKI cabang Surabaya yang berjumlah 55 karyawan. Dalam hal ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 responden. Adapun karyawan yang dijadikan sampel penelitian dipilih secara acak dari masing-masing bagian. Dengan demikian karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi adalah salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Disebut Regresi berganda jika terdiri dari sebuah variabel terikat dan variabel bebas terdiri lebih dari satu variabel. Penggunaan analisis regresi untuk mengetahui bagaimana variabel dependent dapat diprediksi melalui variabel independen secara individual. Model Regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.780 + 0.608 X_1 - 0.851 X_2 + 0.427 X_3 + 0.397 X_4$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Koefisien regresi X_1 (Motivasi) sebesar 0.608 dan positif, ini berarti bahwa apabila variabel X_1 (Motivasi) naik satu-satuan maka Y (Disiplin kerja) akan naik sebesar 0.161 satuan. dan sebaliknya jika variabel X_1 (Motivasi) turun satu-satuan maka Y (Disiplin kerja) akan turun sebesar 0.161 satuan. Dimana variabel lain dianggap konstant atau tidak berubah.

Koefisien regresi X_2 (Pengawasan) sebesar 0.851 dan negatif, ini berarti bahwa apabila variabel X_2 (Pengawasan) naik satu-satuan maka Y (Disiplin kerja) akan turun sebesar 0.851 dan sebaliknya jika variabel X_2

(Pengawasan) turun satu-satuan maka Y (Disiplin kerja) akan naik sebesar 0.851. Dimana variabel lain dianggap konstant atau tidak berubah.

Koefisien regresi X_3 (Sanksi) sebesar 0.427 dan positif, ini berarti bahwa apabila variabel X_3 (Sanksi) naik satu-satuan maka Y (Disiplin kerja) akan naik sebesar 0.427 satuan. dan sebaliknya jika variabel X_3 (Sanksi) turun satu-satuan maka Y (Disiplin kerja) akan turun sebesar 0.427 satuan. dimana variabel lain dianggap konstant atau tidak berubah.

Koefisien regresi X_4 (Absensi Sidik Jari) sebesar 0.397 dan positif, ini berarti bahwa apabila variabel X_4 (Absensi Sidik Jari) naik satu-satuan maka Y (Disiplin kerja) akan naik sebesar 0.397 satuan. dan sebaliknya jika variabel X_4 (Absensi Sidik Jari) turun satu-satuan maka Y (Disiplin kerja) akan turun sebesar 0.397 satuan. Dimana variabel lain dianggap konstant atau tidak berubah.

Pembahasan

Motivasi, Pengawasan, Sanksi dan Absensi Sidik Jari berpengaruh secara parsial terhadap disiplin Karyawan PT TIKI.

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil hipotesis pertama diterima. Hal ini dapat dikaji dari uji t parsial yang menunjukkan nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 0.05 yaitu nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0.000, pengawasan 0.002, sanksi 0.017 dan Absensi Sidik Jari. Temuan ini sesuai dengan temuan Suhartono (1999), penelitian tentang Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada PT Industri Sandang Nusantara Unit Kantor Pusat Surabaya.

Apabila kegiatan motivasi, pengawasan dan sanksi diberlakukan pada PT TIKI pada waktu yang berbeda ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan Disiplin kerja karyawan PT TIKI.

Motivasi, Pengawasan, Sanksi dan Absensi Sidik Jari berpengaruh secara simultan terhadap disiplin Karyawan PT TIKI.

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini dapat dikaji kebenarannya dari uji F ANOVA yang menunjukkan nilai di bawah 5% atau lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000. temuan ini sesuai dengan temuan Suhartono (1999), penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada PT Industri Sandang Nusantara Unit Kantor Pusat Surabaya. Apabila kegiatan motivasi, pengawasan, sanksi dan Absensi Sidik Jari pada PT TIKI Pada waktu bersamaan ditingkatkan maka terjadi peningkatan Disiplin kerja karyawan pada PT TIKI.

Motivasi berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT TIKI.

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa hipotesis ketiga ditolak. Hal ini dapat dikaji kebenarannya melalui perhitungan determinasi parsial dan diperoleh hasil tertinggi adalah variabel pengawasan dengan nilai 0.393.

Jika diambil kesimpulan skala prioritas di antara motivasi, pengawasan, sanksi dan absensi sidik jari maka kegiatan pengawasan karyawan yang mendapat prioritas pertama untuk ditingkatkan sebagai upaya peningkatan disiplin kerja karyawan PT TIKI.

KESIMPULAN

Dari pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. H
ipotesis pertama diterima, bahwa Motivasi berpengaruh terhadap disiplin karyawan PT TIKI cabang Surabaya.
2. H
ipotesis kedua diterima, bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap

disiplin karyawan PT TIKI cabang Surabaya.

3. H
ipotesis ketiga diterima, bahwa Sanksi berpengaruh terhadap disiplin karyawan PT TIKI cabang Surabaya.
4. H
ipotesis keempat diterima, bahwa penerapan absensi *finger print* berpengaruh terhadap disiplin karyawan PT TIKI cabang Surabaya.
5. H
ipotesis kelima ditolak, bahwa pengawasan mempunyai pengaruh dominan terhadap Disiplin karyawan PT TIKI cabang Surabaya.

SARAN

Dengan diketahuinya variabel pengawasan mempunyai pengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT TIKI cabang Surabaya, maka hal ini mencerminkan bahwa variabel pengawasan merupakan variabel yang sangat menentukan terhadap disiplin kerja pegawai. Bertitik tolak dari hasil tersebut, PT TIKI cabang Surabaya, hendaknya meningkatkan pengawasan dan memperhatikan motivasi apa yang sekiranya diperlukan pegawai. Maka pihak pimpinan diharapkan meningkatkan motivasi bagi pegawainya.

Hasil analisis menunjukkan selain variabel motivasi, pengawasan, sanksi dan absensi sidik jari yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada PT TIKI cabang Surabaya, terdapat faktor-faktor lain yang juga ikut mempengaruhi seperti prestasi kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Oleh karena itu diharapkan pimpinan PT TIKI cabang Surabaya juga memperhatikan faktor-faktor lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku
Arikunto, Suharsimi, 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*

- Praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Amstrong, Michael 1990, *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa : Sofyan Cimat dan Harianto, Elex Media, Komputindo Jakarta.
- Algifari, 1997. *Metode penelitian*. Edisi Revisi, Cetakan kedelapan. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Flippo Edwin B, 1996. *Principle of Personnal Management*, Mc Graw Hill. Co USA.
- Gujarati, Damodar, 1993. *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi cetakan kelim. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Mangkunegara, A P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moeckler, Robert J. 1972. *The Management Control Process*, Prentice Hall, Englewood : Cliffs.
- Newman, William H. 1975. *Constructive Control*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New York.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : alfabeta.
- Stoner, James A.F., 1996. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta
- Suhartono. 2003, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada PT Industri Sandang Nusantara Unit Kantor Pusat Surabaya*, STIE Mahardhika, Tesis.
- Swasto, Bambang, 1995, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengaruhnya Terhadap Dosen PTS di Jawa Timur*. Disertasi, Tidak Diterbitkan, Program Pascasarjana, Unair, Surabaya.
- Skripsi, Tesis dan Disertasi
- Listianto, Toni. Bambang Setiadi. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Surakarta)*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta