

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PT TELKOM GAHARU MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan

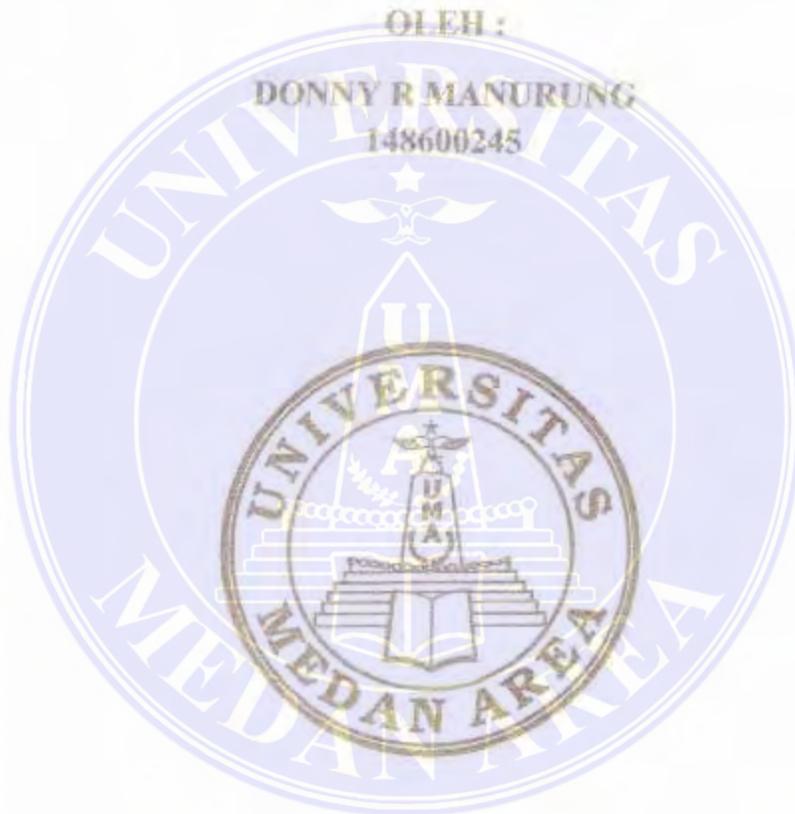
Gelar Sarjana Pada Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

DONNY R MANURUNG

148600245



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN 2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

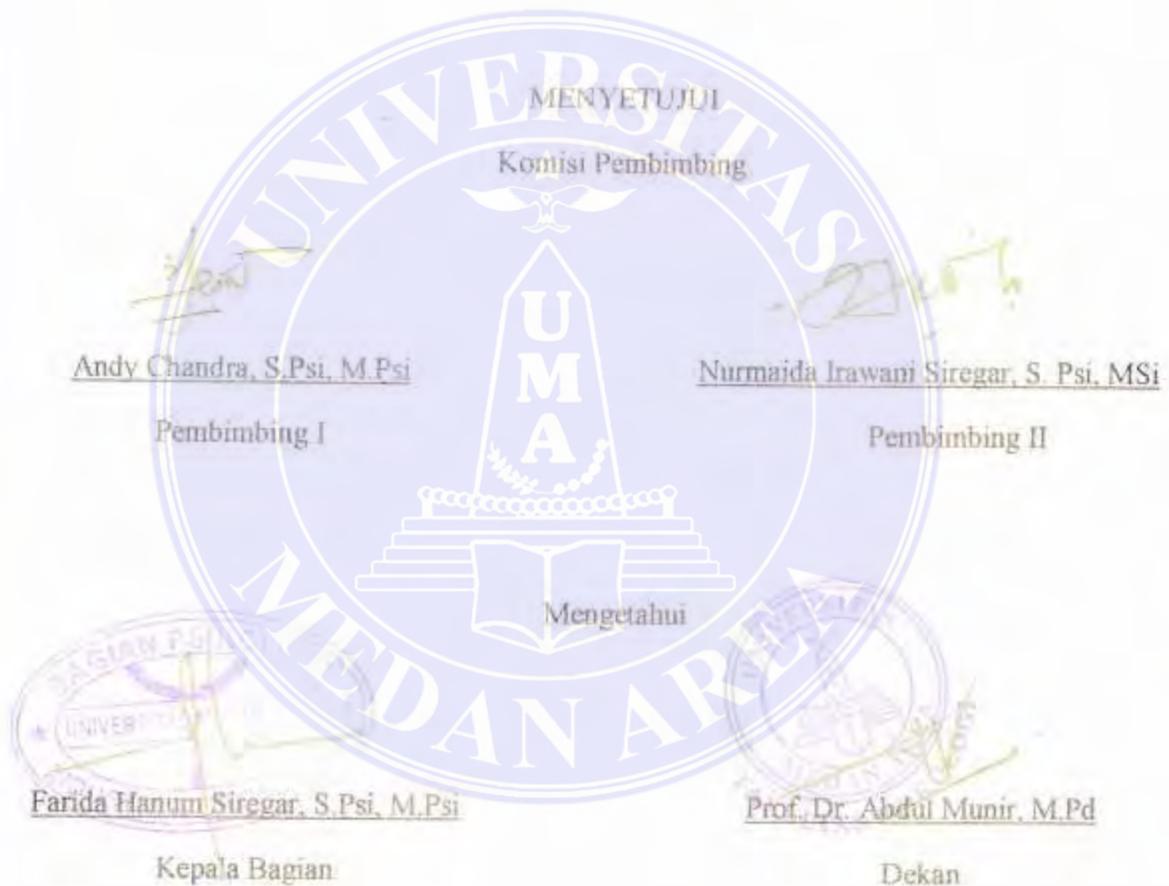
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Telkom Gaharu Medan
NAMA MAHASISWA : Donny Roganda Manurung
NO. STAMBUK : 14.860.0245
BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi



Tanggal Sidang Meja Hijau

29 Juni 2019

LEMBAR PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (SI) PSIKOLOGI



DEWAN PENGUJI

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
2. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
3. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi
4. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi

TANDA TANGAN






HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

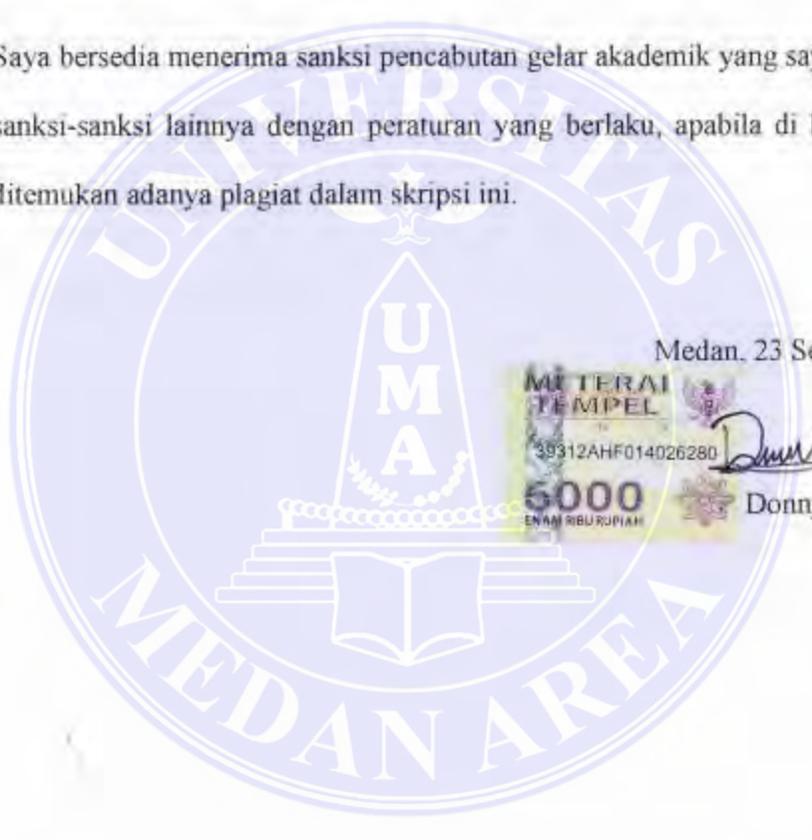
Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 23 September 2019



Donny R Manurung

14.860.0245



MOTTO

*“Apabila anda berbuat kebaikan kepada orang lain,
maka anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri.”*

(Benyamin Franklin)

*“Belajarliah dari kesalahan, karena dibalik kesalahan
pasti ada kebenaran.”*

(Rizky Kurniawan)

*“Lebih baik berlindung pada Tuhan daripada percaya
kepada manusia”*

(Mazmur 118.8)

“Jadilah yang terbaik di Alam Semesta.”

— Roganda_Lee —

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DONNY ROGANDA MANURUNG
NPM : 148600245
Program Studi : Psikologi Industri Dan Organisasi
Fakultas : PSIKOLOGI
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Telkom Gaharu Medan

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 14 Oktober 2019

Yang menyatakan



(DONNY R MANURUNG)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT TELKOM GAHARU MEDAN

Oleh :

Donny Roganda Manurung
NPM: 148600245

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT TELKOM GAHARU MEDAN. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap PT Telkom Gaharu Medan. Adapun di antaranya adalah 50 orang karyawan dari setiap bidang, yang diambil dengan menggunakan teknik Purposive Sampling dengan ciri-ciri yaitu karyawan tidak tetap, telah bekerja minimal satu tahun, usia 30 tahun ke atas. Penelitian ini menggunakan skala Disiplin Kerja yang terdiri dari enam aspek variabel terikat yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, pemakaian seragam dan skala Motivasi Kerja yang terdiri dari lima aspek variabel bebas yaitu adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Korelasi Product Moment. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT Telkom Gaharu Medan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien korelasi product moment dengan koefisien $R_{xy} = 0,531$ dengan $P = 0.000 < 0,050$. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,282$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja sebesar 28,2% dan 71,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan berupa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT Telkom Gaharu Medan, diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION WITH EMPLOYEE DISCIPLINE OF EMPLOYEES PT TELKOM GAHARU MEDAN

By:

Donny Roganda Manurung

NPM: 148600245

This study aims to look at the relationship between work motivation and work discipline in PT TELKOM GAHARU MEDAN employees. The sample in this study were non-permanent employees of PT Telkom Gaharu Medan. Among them are 50 employees from each field, taken using the Purposive Sampling technique with the characteristics of non-permanent employees, who have worked for at least one year, age 30 years and over. This study uses the Work Discipline scale which consists of six aspects of the dependent variable, namely attendance, working time, compliance with orders, work productivity, compliance with regulations, use of uniforms and Work Motivation scale which consists of five aspects of independent variables, namely employee discipline, imagination high and combination power, confidence, resistance to pressure, responsibility in carrying out work. Data collection is done using a Likert scale. To test the proposed hypothesis, it is done by using the Product Moment Correlation Analysis technique. Based on the results of data analysis, the results show that there is a positive relationship between work motivation and employee discipline of PT Telkom Gaharu Medan. These results are known by looking at the value or product moment correlation coefficient with the coefficient $R_{xy} = 0.531$ with $P = 0.000 < 0.050$. The coefficient of determination of the correlation is $r^2 = 0.282$. This shows that work discipline is influenced by Work Motivation by 28.2% and 71.8% caused by other factors not revealed in this study. This means that the hypothesis proposed in the form of a positive relationship between work motivation and employee discipline of PT Telkom Gaharu Medan, was accepted.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employees

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah Yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Tak hentinya mengucapkan rasa syukur kepada Allah yang memberikan segala kemudahan dan kelancaran hingga tiap bait doa yang disebutkan telah dikabulkan oleh Allah untuk menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT Telkom Gaharu Medan.”

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, MSc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan I Bidang Kurikulum Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku Kepala Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang memberikan bantuan dalam urusan administrasi skripsi.
7. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi yang menjadi dosen pembimbing I (satu) selama masa menyelesaikan skripsi, dan yang selalu memudahkan pertemuan untuk melakukan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

bimbingan skripsi serta memberikan masukan yang berarti bagi peneliti serta sabar dalam mengajarkan bagaimana tata cara menulis sebuah karya ilmiah.

8. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi selaku dosen pembimbing II (dua), telah memberikan masukan maupun nasihat yang berarti bagi peneliti.
9. Ibu Laili Alfita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris yang telah menyempatkan waktunya memberikan saran kepada peneliti.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti.
11. Para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang membantu peneliti dalam administrasi.
12. Teruntuk keluarga besar peneliti yang sangat mendukung dengan susah payah memberikan dukungan untuk kelancaran pendidikan yang layak kepada peneliti.
13. Teruntuk Iqbal, dan Istrinya yang selalu sabar mendengar keluh kesahku. Sahabat terkasih yang selalu menjadi tempat bernaung disaat suka maupun duka, serta menjadi tempat berdiskusi mengenai ilmu pengetahuan. Mereka yang mau menerima dan mengerti kekurangan peneliti.
14. Teman-teman Kelas Psikologi C 2014 (PSICUMA) yang telah memberikan dukungan serta kepercayaan bahwa peneliti mampu melewati masa skripsi.
15. Teman-teman Organisasi “MAPALA UMA” yang selalu memberikan ilmu dan pengetahuan terbaik di alam semesta ini.

Masih banyak lagi nama yang belum disebutkan, dan tidak dapat peneliti tuangkan satu persatu. Kiranya Allah membalas kebaikan yang sudah Bapak, Ibu, Saudara/i dan sahabat berikan kepada peneliti dengan dilimpahkan banyak keberkahan. *Aamiin..*

Medan, 23 September 2019

Donny R Manurung

14.860.0245



UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

DAFTAR ISI

Persetujuan	i
Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan	iii
Motto	iv
Persembahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Abstrak.....	ix
Daftar Isi	xi
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9
2. Jenis Jenis Karyawan	10
B. Disiplin Kerja.....	11
1. Pengertian Disiplin kerja.....	11
2. Ciri ciri Disiplin kerja.....	13
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
4. Aspek-aspek Yang Mendukung Disiplin Kerja	17
C. Motivasi Kerja	19

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

1. Pengertian Motivasi Kerja.....	19
2. Ciri Ciri Motivasi Kerja.....	21
3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
4. Aspek aspek Motivasi Kerja.....	25
D. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja.....	26
E. Kerangka Konseptual.....	27
F. Hipotesis	28
BAB III : METODE PENELITIAN.....	29
A. Tipe Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
D. Subjek Penelitian	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Analisis Data.....	36
BAB IV : HASIL PENELITIAN	38
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	38
B. Persiapan Penelitian	40
1. Tahap Administrasi.....	40
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	41
C. Pelaksanaan Penelitian	43
D. Analisa dan Hasil Penelitian.....	44
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
2. Uji Asumsi	48
3. Uji Korelasi.....	50
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	51
E. Pembahasan	53
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba	42
Tabel 2.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba	43
Tabel 3.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba	45
Tabel 4.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	47
Tabel 5.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	48
Tabel 6.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	49
Tabel 7.	Rangkuman Hasil Perhitungan r Product Moment.....	50
Tabel 8.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 2. Skala Disiplin Kerja
- Lampiran 3. Skala Motivasi Kerja
- Lampiran 4. Uji Normalitas
- Lampiran 5. Uji Linearitas
- Lampiran 6. Uji Korelasi Product Moment



UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memberikan kepuasan untuk pelanggannya demi mendapatkan keuntungan yang besar. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat dan dijalankan seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Fuller, (dalam Mangkunegara, 2002).

Perusahaan tidak berarti apabila tidak ada karyawan, karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas untuk menggerakkan perusahaan. Pengelolaan yang baik merupakan bagian dari siklus hidup suatu perusahaannya dalam pencapaian tujuannya. Untuk itu harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk karyawan sebagai factor utamanya.

Dalam mencapai keuntungan yang maksimal, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin tinggi. Maka, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja untuk dapat mewujudkan keberhasilan dalam perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan segala kegiatan sangat bergantung kepada karyawan.

Menurut Siagian (2003), Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan

prestasi kerjanya. (Marpaung dkk, 2014).

Disiplin kerja karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Kesadaran dan kesejahteraan karyawan sebenarnya kunci dari keberhasilan penegakan disiplin. Kedisiplinan kerja tidak semestinya hanya dihadapkan pada peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Artinya, penghasilan yang diperoleh karyawan mampu meningkatkan taraf hidup karyawan dengan layak. Karyawan yang mau mengikuti semua disiplin kerja karena kebutuhannya telah dicukupi oleh perusahaan dan perusahaan juga harus selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya seperti memberikan motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik. Nitisemito (2002) menerangkan bahwa kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Lateiner (1985) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh individu sendiri, menyebabkan pekerjaan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku dengan harapan pekerjaan yang akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku yang mencerminkan ketaatan individu terhadap peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas. Harapannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sebagai sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi (Lateiner, 1985).

Kedisiplinan dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan, sebab disiplin kerja adalah suatu tindakan atau tingkah laku yang dipergunakan oleh

pemimpin untuk melakukan komunikasi dengan karyawan. Hal ini bertujuan agar mereka mau melakukan perubahan perilaku dan sebagai sebuah usaha untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Misalnya, beberapa karyawan terbiasa bekerja dengan lambat, melalaikan pekerjaan detail yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, ataupun terlibat dalam tindakan yang tidak pantas dilakukan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Hasibuan, (2013).

Anoraga (2001) berpendapat bahwa seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang tepat pada waktunya, selalu pada tata tertib, merasa belum akan efisien tugasnya jika belum memiliki keahlian dalam bidang tugasnya. Disiplin selalu erat kaitannya dengan peraturan-peraturan, norma-norma yang berlaku dalam suatu lingkungan, khususnya lingkungan perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan salah satu masalah personel yang paling sulit dihadapi perusahaan. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan dengan mengikuti, menaati peraturan yang telah ditetapkan dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja pada diri individu erat kaitannya dengan usaha mencapai tujuan individu dan organisasi (Wursanto, 1985).

Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang patut diperhatikan, sebab adanya disiplin kerja bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunnya semangat kerja karyawan, tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisien pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian dari Andriyani dan

Noor (2015) menyatakan masalah kedisiplinan karyawan seperti sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dikarenakan karyawan merasa kurang termotivasi, disebabkan oleh berbagai faktor yaitu perusahaan kurang memberikan kenaikan gaji berkala, tidak adanya bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, kurang jelasnya kebijakan serta aturan yang ada, dan kurang diberlakukan sangsi-sangsi yang ada yang membuat karyawan masih tetap saja mengulangi pelanggaran, serta kurang nyamannya tempat kerja seperti kebersihan tempat kerja dan sirkulasi udara di tempat kerja. Padahal, apabila seluruh faktor motivasi tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi adalah suatu karakteristik psikologi yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu. (Purnomo dkk, 2017)

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009) motivasi yang diberikan kepada karyawan ada dua macam, yaitu : a. Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. b. Motivasi tidak langsung, adalah motivasi yang diberikan hanya fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Saydam (dalam Kadarisman, 2012), mengemukakan

bahwa tujuan pemberian motivasi kerja adalah meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat ditumbuhkan karena adanya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Motivasi adalah faktor yang menjadi dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu, dan sebab itu motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong tingkah laku individu. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja (Steers dan Porter, 1983).

Berdasarkan uraian diatas, maka motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai dorongan yang timbul pada diri individu baik dalam maupun luar individu untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Di dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi di kota Medan terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja para karyawan seperti yang telah dijelaskan diatas, dan terdapat sebagian karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan dengan maksimal, contohnya dengan datang terlambat dan terlalu lama menggunakan waktu makan siang dari waktu yang telah ditentukan. Hal hal tersebutlah yang menunjukkan adanya kerendahan disiplin kerja pada sebagian karyawan.

Melalui observasi di PT Telkom Gaharu Medan, peneliti melihat ada karyawan yang baru datang padahal sudah lewat jam kerja dan siang harinya juga ada karyawan yang berlama lama saat jam makan siang sehingga melewati batas waktu makan siang, kemudian ada juga yang bekerja dengan santai sambil bercerita

di dalam ruang lingkup perusahaan sehingga kurang fokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Peneliti juga mewawancarai salah satu karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak JS salah satu personel bagian teknisi lapangan mengatakan :

“Sebagian karyawan ada yang terlambat saat masuk kerja maupun saat hendak bekerja kembali setelah jam istirahat, mereka terkadang tidak berantusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembankan dengan tepat waktu” (21 Juli 2018).

Dan bertanya langsung kepada salah satu karyawan bagian administrasi yang terlambat, dia menyatakan :

“Oh iya dek, saya memang terlambat tadi, soalnya ada urusan pribadi tadi sebentar sebelum kerja lagi di jalan tadi macet kali makanya saya terlambat” (13 September 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT TELKOM GAHARU MEDAN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Adanya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja pada karyawan

C. Pembatasan Masalah

Mengingat masalah yang tercakup dalam penelitian ini sangat luas maka

peneliti membatasi masalahnya pada disiplin kerja dengan motivasi kerja karyawan PT TELKOM GAHARU MEDAN

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT TELKOM GAHARU MEDAN?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT TELKOM GAHARU MEDAN

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak fakultas psikologi UMA Medan mengenai disiplin kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan yang ada di PT TELKOM GAHARU MEDAN.

b. Bagi Mahasiswa diharapkan mendapatkan informasi mengenai disiplin kerja

karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT TELKOM GAHARU MEDAN, agar dapat digunakan sebagai kajian untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada pihak perusahaan Telkom Gaharu Medan sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja di dalam sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Menurut Hasibuan, karyawan merupakan orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, (dalam Manullang, 2002).

Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah ditentukan oleh pimpinan atau atasannya, umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah diinstruksikan saja atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja.

Di suatu tempat kerja biasanya ada beberapa karyawan yang dapat dikatakan menonjol atau memiliki kemampuan yang lebih dalam memecahkan

masalah, pimpinan pasti dapat menilai dan membedakan karyawan seperti itu dan tentunya memiliki nilai yang lebih di matanya.

Sebuah perusahaan tidak akan bisa beroperasi tanpa karyawan sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan setiap karyawan secara detail. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja, disiplin kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Suharno, 2008).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat serta mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan (dalam Pebrio 2012), ada 2 jenis status karyawan yaitu:

- a. Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu yang tidak ditentukan. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan
- b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk karyawan kontrak, ada sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan untuk mempekerjakan karyawan kontrak yaitu: menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan diselesaikan dalam waktu tertentu.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Strausse dan sayles (1990), menjelaskan disiplin sebagai proses latihan individu agar individu dapat mengembangkan kontrol diri, sehingga dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Disiplin selalu erat kaitannya dengan peraturan-peraturan, norma-norma yang berlaku dalam suatu lingkungan, khususnya lingkungan perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan salah satu masalah personel yang paling sulit dihadapi perusahaan.

Anoraga (2001), berpendapat bahwa seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang tepat pada waktunya, selalu pada tata tertib, merasa belum akan efisien tugasnya jika belum memiliki keahlian dalam bidang tugasnya.

Werther dan Davis (1989), menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk kegiatan pelaksanaan dengan standar organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2000), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Adapun definisi kerja menurut Steers dan Porter (1983), Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa reward. Secara ekstrinsik, reward seperti uang. Secara intrinsik, reward seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan

sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri. Supriyadi (2003), menjelaskan kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2009), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan dan ketaatan terhadap tata tertib yang telah ditentukan perusahaan.

Siswanto (2003) juga mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. dalam kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dalam sebuah perusahaan.

2. Ciri Ciri Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (1997), disiplin tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
- b. adanya perilaku yang dikendalikan
- c. adanya ketaatan.

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin tersebut, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain.

Menurut Helmi, (1996), terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja yang meliputi:

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu
- b. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa
- c. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan

semangat kerja rendah. Helmi, (1996).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri ciri individu yang memiliki disiplin kerja adalah karyawan yang memiliki ketaatan dan hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat serta pengendalian perilaku karyawan tersebut.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah motivasi kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balasan jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena egodan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak

untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship hendaknya harmonis.

Ada beberapa faktor yang mempunyai hubungan dalam mewujudkan disiplin kerja. Disiplin kerja pada individu dalam organisasi di pengaruhi oleh beberapa hal antara lain lingkungan (*environment*), dalam arti fisik misalnya tempat kerja yang luas, bersih yang membuat betah bekerja dan iklim organisasi atau sasaran kerja yang berkaitan hubungan antar manusia. Sagir (1982).

Disiplin kerja merupakan keadaan mental yang cenderung selalu mentaati peraturan yang berhubungan erat antara moral atau motivasi yang tinggi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting untuk mendukung dan mewujudkan perilaku kerja individu yang baik dalam mewujudkan program, target dan tujuan yang ditentukan oleh organisasi secara efektif. (Strausse, 1990).

Grote (dalam Anjar Setyorini, 2005) menyatakan bahwa faktor-faktor disiplin kerja adalah :

a. Kehadiran (Attendance)

Kehadiran mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Kinerja (Performance)

Kinerja karyawan dalam perusahaan mencakup kuantitas, kualitas, pengeluaran dan waktu kerja, pencapaian tujuan dan meminimalisasikan pemborosan penggunaan peralatan kerja dan penggunaan waktu sebaik-baiknya.

c. Perilaku (Conduct)

Perilaku kerja mencakup ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Diantaranya adalah mentaati prosedur pelaksanaan kerja yang diberikan, menaati peraturan keselamatan kerja dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerjadianteranya adalah motivasi kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

4. Aspek aspek yang mendukung Disiplin Kerja

Berdasarkan teori Lateiner dan Levinne (dalam Amriany dkk, 2004) diketahui bahwa aspek-aspek kedisiplinan kerja mencakup hal-hal berikut ini :

a. Kehadiran

Seorang karyawan yang bekerja harus datang atau hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu Kerja

Waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja.

c. Kepatuhan terhadap Perintah

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai suatu layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan untuk menghasilkan lebih banyak dengan kualitas yang lebih baik dengan usaha yang sama.

e. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan yang dimiliki organisasi merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

f. Pemakaian Seragam

Setiap karyawan terutama di lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali. Berdasarkan keterangan yang ada diatas mengenai aspek-aspek yang mendukung kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin kerja individu yang berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti, nilai yang dikembangkan dalam kehidupannya yang membiasakan disiplin diri segala hal, pemahamannya pada aturan dan kesediaannya melakukan sesuatu aktivitas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang ditentukan (Saad dan Sackett, 2002).

Sedangkan menurut Soejono (1997), aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.
- b. Berpakaian rapi

- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek aspek yang mendukung disiplin kerja yaitu kehadiran dengan tepat waktu, berpakaian rapi, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan yang ditentukan perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada perusahaan.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja memegang peranan yang amat penting terhadap prestasi dan produktivitas. Sehubungan dengan itu, maka dewasa ini manajemen memiliki perhatian besar terhadap pengelolaan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya defenisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Munandar 2001).

Menurut Siagian (2002), motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi

kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kerjanya. Teori motivasi kerja mempelajari penjelasan psikologis mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam organisasi (McKenna dan Beech, 2000)

Hasibuan (2008), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008).

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Ciri ciri Individu yang memiliki Motivasi Kerja

Menurut Arep & Tanjung (2004), motivasi seorang pekerja untuk

bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, ciri-ciri individu yang motivasi kerja adalah:

- a. Bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja, yaitu sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat ia senang untuk mengerjakannya.
- c. Merasa berharga, dimana seseorang akan merasa dihargai, karena pekerjaannya itu benar – benar berharga bagi orang yang termotivasi.
- d. Bekerja keras, yaitu seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.
- e. Sedikit pengawasan, yaitu kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Menurut Mecleland dalam Mangkunegara (2004) ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya adalah memiliki tanggung jawab dan berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realitis dan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja berani bertanggung jawab dan mengambil resiko serta memiliki ciri – ciri antara lain bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan sedikit pengawasan.

3. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2002) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

a. Karakteristik Biografi yang meliputi :

1. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
2. Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
4. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
5. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor – faktor yang dipandanginya sebagai faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

e. Nilai – nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

f. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

g. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap

kehidupan organisasionalnya.

h. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

Menurut Munandar (2001) ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu:

1. Peran pemimpin atau atasan. Adanya sikap keras dan memberi tujuan yang bermakna.
2. Peran diri sendiri. Kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat membantu tenaga kerja menjadi tenaga kerja dengan motivasi kerja yang proaktif.
3. Peran organisasi. Berbagai kebijakan dan peraturan dapat menarik atau mendorong motivasi kerja seorang tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu karakter, kepribadian, persepsi, kemampuan belajar, nilai-nilai yang dianut, sikap, dan kepuasan belajar.

4. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Anoraga (2009) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan.

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-

keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi.

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri.

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan.

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja antara lain adanya disiplin dari karyawan, imajinasi yang tinggi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

D. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Salah satu kunci untuk mencapai kesuksesan adalah dengan cara disiplin. Untuk menjadi karyawan yang disiplin tentunya perlu motivasi agar karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan tepat.

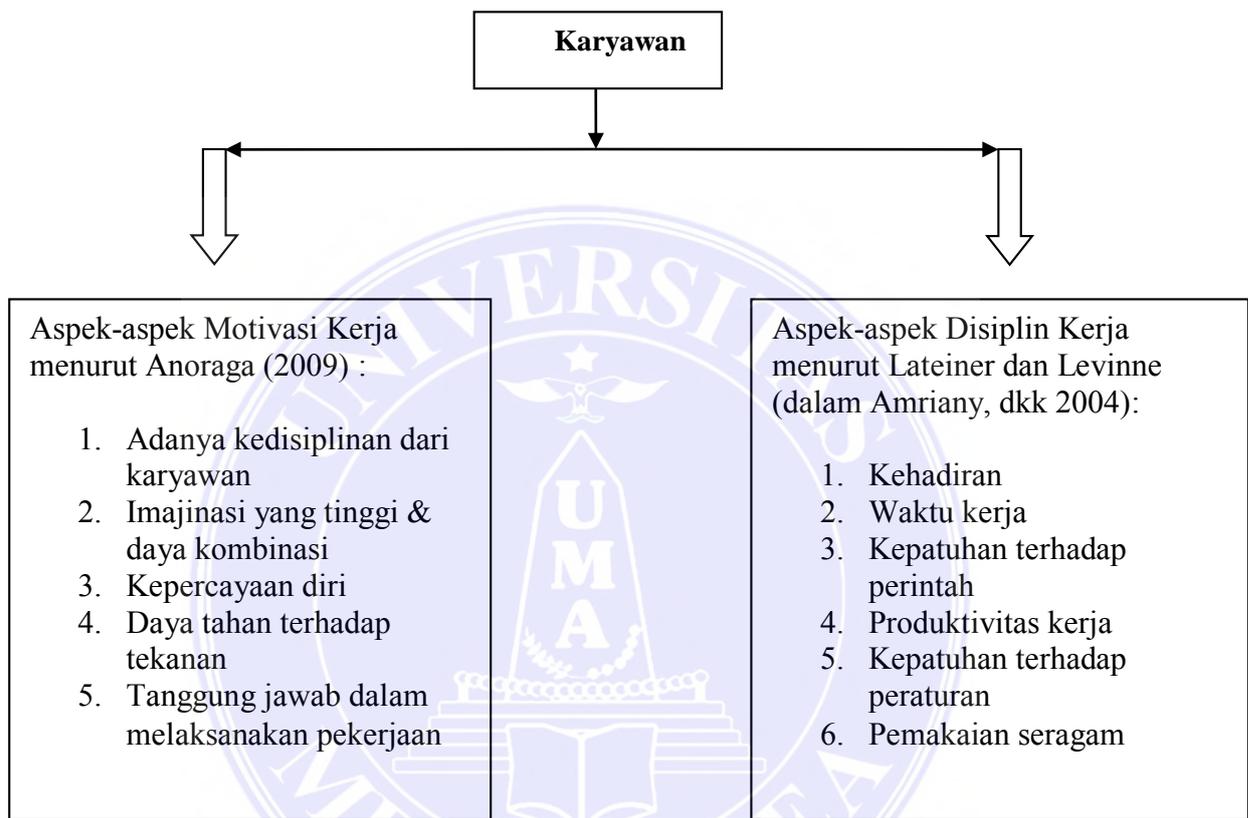
Belwakar dan Vohra (2016) dalam penelitiannya menyebutkan motivasi kerja adalah mendapatkan minat sebagai sumber baru keunggulan kompetitif. Motivasi kerja juga menunjukkan keterkaitan dengan perilaku yang berkelanjutan dan berhubungan dengan aspek-aspek motivasi seperti gaji, fasilitas kerja, dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Hafidulloh, 2016).

Wei dan Yazdanifard (2014) meneliti tentang aspek motivasi yaitu *reward* (imbalan) dan *punishment* (hukuman). Hasil penelitiannya menunjukkan dorongan positif dipandang sebagai cara paling efektif untuk memotivasi staf agar bekerja lebih baik dalam organisasi. Karyawan didorong untuk berbuat lebih baik karena mereka tahu kapan setiap perilaku yang diinginkan ditampilkan, mereka akan diberi *reward*.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja instrinsik lebih cenderung pada individu untuk memotivasi dirinya bekerja sebaik mungkin untuk perusahaan, sedangkan motivasi kerja ekstrinsik lebih cenderung kearah diluar individu, seperti perusahaan misalnya dengan memberikan motivasi

bagi pekerjanya berupa honor yang lebih tinggi untuk meningkatkan disiplin kerja bagi karyawannya.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT TELKOM GAHARU Medan, dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah disiplin kerjanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini diuraikan mengenai (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Subjek Penelitian, (E) Metode Pengumpulan Data, Validitas dan Reabilitas alat ukur, serta (F) Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif korelasional. Kuantitatif korelasional adalah bentuk analisis variabel untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan, bentuk, atau arah hubungan diantara variabel-variabel. Dalam analisis hubungan ini, hubungan antar variabel dapat berbentuk hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan timbal balik (Misbahuddin dan Hasan, 2013).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, yaitu:

Variabel Bebas adalah : Motivasi Kerja

Variabel Terikat adalah : Disiplin Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan kajian yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka definisi operasional yang dapat disampaikan dalam tulisan ini, adalah:

1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. dalam kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dalam sebuah perusahaan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT TELKOM GAHARU MEDAN berjumlah 150 orang

2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Hadi (2004), adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki sifat yang sama dan sampel ini yang akan dikenai langsung dalam penelitian. Hasil dari penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT TELKOM GAHARU MEDAN sebanyak 140 orang karyawan tidak tetap.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pada pengambilan sampel ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Arikunto (2006), mengatakan bahwa purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang berdasarkan pada tujuan tertentu dengan memperhatikan ciri-ciri dan karakteristik populasi. Adapun ciri-ciri tersebut:

- Karyawan tidak tetap
- Telah bekerja pada perusahaan tersebut minimal 1 (satu) tahun
- Usia 30 tahun keatas

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat diperlukan dalam penyusunan sebuah karya ilmiah karena tanpa adanya data, tidak mungkin akan terbentuk sebuah karya ilmiah. Sebuah karya ilmiah memerlukan data-data yang akurat di lapangan untuk meyakini bahwa laporan itu memang benar adanya dan sesuai dengan masalah yang terjadi di lapangan saat ini.

1. Metode Skala

Hadi (2004), menyatakan bahwa skala merupakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari daftar-daftar pernyataan yang diajukan secara tertulis yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek penelitian dan diberikan dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui. Menurut Hadi (2004), alasan digunakannya skala subjek :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu mengenai dirinya sendiri
- b. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada

subjek adalah sama dengan yang dimaksud oleh penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun sendiri oleh penulis yaitu sebagai berikut:

a. Skala Motivasi Kerja

Skala Motivasi Kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Anoraga (2009), aspek-aspek individu yang memiliki motivasi kerja adalah: Adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi & daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Skala motivasi kerja dibuat berdasarkan skala likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila item-item tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan item *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penelitian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap item adalah; untuk item yang *favourable*, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan item yang untuk *Unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

b. Skala Disiplin Kerja

Skala Disiplin Kerja disusun berdasarkan ciri-ciri yang dikemukakan oleh Lateiner dan Levinne (dalam Amriany dkk, 2004) yaitu : Kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, pemakaian seragam.

Skala Disiplin Kerja dibuat berdasarkan skala likert dengan empat pilihan jawaban berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila item-item tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan item *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penelitian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap item adalah; untuk item yang *favourable*, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan item yang untuk *Unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Baik tidaknya suatu penelitian ditentukan oleh suatu alat ukur. Oleh karena itu, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki syarat validasi dan reabilitas sehingga alat tersebut tidak menyediakan hasil pengukuran dari kesimpulan yang akan didapat.

a. Validitas

Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validasi yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut (Arikunto, 2006).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *Product Moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total, (Hadi, 2004). Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{N}\right] \left[\sum Y^2 \frac{(\sum Y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor x
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor y
N	= Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *Product Moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot, kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar, (Hadi, 2004). Teknik untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *part whole*. Adapun formula

part whole adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan:

- r_{bt} = Koefisien r setelah dikoreksi
 r_{xy} = Koefisien r sebelum dikoreksi (*product moment*)
 SD_x = Standar Deviasi skor butir
 SD_y = Standar Deviasi skor total
 $(SD_x)^2$ = Standar Deviasi kuadrat skor x
 $(SD_y)^2$ = Standar Deviasi kuadrat skor y
N = Jumlah Subjek

b. Reliabilitas

Konsep dari reabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliable dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kesetabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang realtif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Arikunto, 2006).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Anova Hoyt* (Hadi, 2004), dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{ks}}$$

Keterangan:

r_{tt}	= Indeks reliabilitas alat ukur
1	= Bilangan konstanta
M_{ki}	= Mean Kuadrat antar butir
M_{ks}	= Mean Kuadrat antar subjek

F. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variable bebas Motivasi Kerja dengan satu variabel Disiplin Kerja.

Formula dari teknik *Product Moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto, 2006)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{N}\right] \left[\sum Y^2 \frac{(\sum Y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor x
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor y
N	= Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

Document Accepted 10/21/19

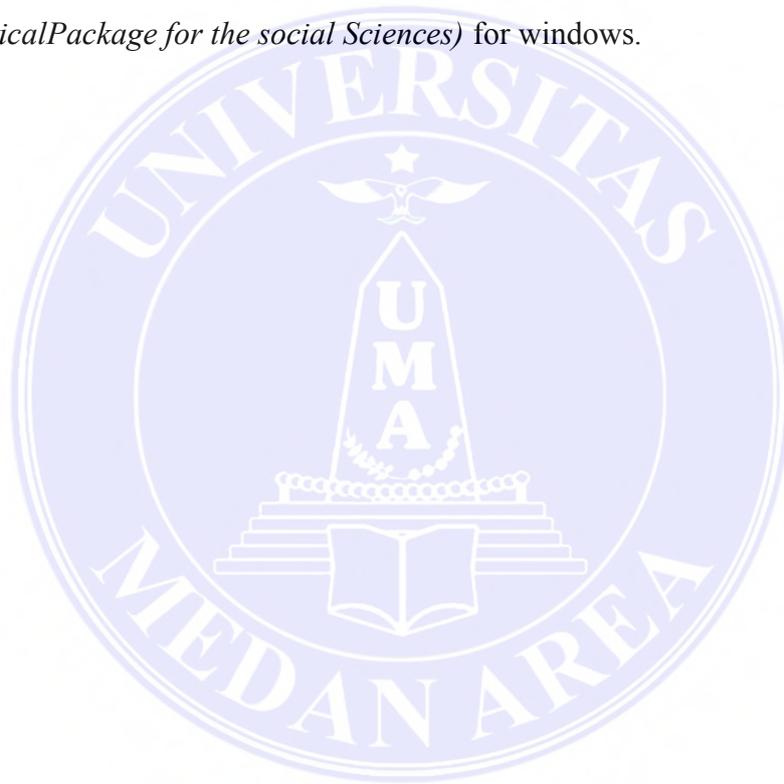
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:
Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 18 (*Statistical Package for the social Sciences*) for windows.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada karyawan PT Telkom Gaharu medan. Hubungan tersebut dapat dilihat dari korelasi $R_{xy} = 0,531$ dengan tingkat signifikan 0.000 ($p < 0.05$). Artinya semakin rendah Motivasi Kerja, maka Disiplin Kerja akan semakin rendah, dan sebaliknya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Disiplin Kerja akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini diterima.
2. Sumbangan efektif untuk motivasi kerja dalam hubungannya dengan Disiplin Kerja pada karyawan sebesar $r^2 = 0,282$. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja sebesar 28,2%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa dukungan sosial memberikan sumbangan sebesar 28,2% dan 71,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

3. Secara umum hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja dinyatakan tinggi, dimana nilai rata-rata hipotetiknya 66 lebih rendah daripada nilai empirik 73,30 dan selisihnya melebihi satu SD/SB. Kemudian subjek penelitian dalam hal Disiplin Kerja dinyatakan tinggi karena nilai rata-rata hipotetiknya 75 lebih rendah daripada nilai empiriknya 85,98 dan selisihnya tidak melebihi satu SD/SB.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Saran kepada subjek penelitian

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Diharapkan kepada karyawan untuk menjaga dan mentaati norma. Dengan mentaati peraturan yang berlaku pada perusahaan maka akan memungkinkan karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

2. Saran bagi lembaga (instansi).

Bagi pihak PT. Telkom Gaharu Medan diharapkan memberikan pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya Disiplin Kerja lalu memberikan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan hal tersebut.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Dengan masih terdapatnya kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka kepada peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian tentang Disiplin Kerja disarankan dapat memperluas kajian tentang Disiplin Kerja untuk

memperkaya ilmu kajian peneliti dapat melihat dari faktor-faktor lain yang kemungkinan memiliki kontribusi lebih besar dari Motivasi Kerja seperti dengan adanya kehadiran tepat waktu, waktu kerja yang efektif, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas dalam bekerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan kelengkapan dalam pemakaian seragam.

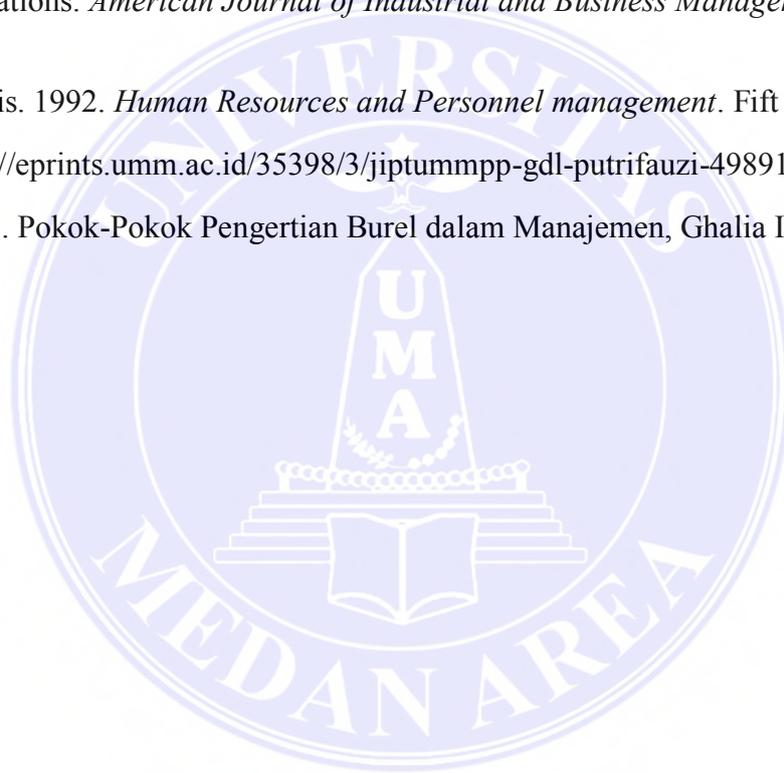


Daftar Pustaka

- Amriany dkk (2004). *Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Andriyani, dkk. 2015. Hubungan antara Motivasi kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Iklan PT. X, Bandung. *Prosiding Penelitian Sivitas Akademika Unisba (Sosial dan Humaniora)*, Gelombang 2, Tahun Akademik 2014-2015.
- Anjar, S. 2005. Hubungan antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Pasifik Paint Jakarta Utara. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia.
- Anoraga, P. 2001. *Pengantar Pasar Modal Indonesia*. Medisoft Indonesia. Jakarta
- _____, . 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arep, dkk. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. (Ishak & Tanjung)
- Arep, dkk. 2004. *Manajemen Motivasi, Cetakan Kedua*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Belwakar, S. & Vohra, V. (2016). Workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors: a theoretical model. *International Journal of Business and Management*; 11(8), 256-262.
- Fifi, A. 2004. *Iklim Organisasi Yang Kondusif meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. *Anima Indonesia Psychological Jurnal*. Volume 19, No. 2, 179-193 Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Hadi, S. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Hafidulloh, 2016. Effect of Salary, Work Facilities and Work Relationship to Increase Employee Disciplinary (Study on Pondok Pesantren Sunan Bonang Surabaya). *International Journal of Business and Commerce*, Vol. 6, No.01: [01-08].
- Handoko T. Tani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, M. S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, . 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, . 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____, . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Helmi, A. 1996. *Disiplin Kerja*. Yogyakarta : Buletin Psikologi tahun IV No.2 Edisi Khusus
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Grafindo Persada.

- Lateiner, Alerd R. 1985, Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, Jakarta: Aksara Baru
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, N. 2011 Jurnal Ekonomi. *Motivasi dan kepuasan kerja karyawan*. Vol 19.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. (Jakarta: PT Bumi Aksara)
- Manullang, M. 2002. *Manajemen personalia*. EdisiRevisi. Cetakan Keenam. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marpaung I.M dkk. 2014. Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 15 (2), 1-8.
- McKenna, Eugene and Beech Nic, 2000, The Essense of Human Resources Management. Pearson, 1 edition.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution E. 2014 Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah Iain Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*. 20 (29), 1-14
- Nitisemito, 2002. Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pebrio, W. 2012. *Studi identifikasi faktor faktor motivasi kerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Purnomo, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 48 (1) 28-35.
- Saad dan Sacket. 2002. <https://www.psychologymania.com/2012/12/aspek-aspek-disiplin-kerja.html>
- Sagir, S. 1982. *Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Sumber Daya Manusia 07. <https://www.psychologymania.com/2012/12/aspek-aspek-disiplin-kerja.html>
- Sahlan A. 2002. *Hubungan Dan Pengaruh Keterlibatan Pelaksanaan Tugas Dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Atau K3*. Jurnal. Phronesis Vol 4, No7 juni.
- Siagian. S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- _____, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinungan, M. 1997. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, 2003. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/928/3/BAB%20II.pdf>
- Soejono, 1997. Sistem dan Prosedur Kerja. BumiAksara : Jakarta.

- Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press.
- Suharno, B. 2008. *Pengertian dan Definisi Karyawan*.
http://carapedia.com/pengertian_definisi_karyawan.diakses14/10/2012
- Strausse, dkk. 1990. *Manajemen Personalia : Segi manusia dalam organisasi*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, 2003. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/928/3/BAB%20II.pdf>
- Wei, dkk. 2014. The impact of Positive Reinforcement on Employees' Performance in Organizations. *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol. 4, pp. 9-12.
- Werther & Davis. 1992. *Human Resources and Personnel management*. Fift
- Wijayanti, <http://eprints.umm.ac.id/35398/3/jiptumpp-gdl-putrifauzi-49891-3-babii.pdf>
- Wursanto, 1995. *Pokok-Pokok Pengertian Burel dalam Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta



Nama (inisial) :

Jabatan :

Status kepegawaian :(tetap/kontrak)

Lama Bekerja : (tahun)

KETERANGAN :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

SKALA DISIPLIN KERJA

Berilah tanda (✓) pada salah satu kolom di bawah ini yang merupakan gambaran diri anda :)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu menggunakan waktu kerja saya hanya untuk menyelesaikan tugas				
2.	Pekerjaan saya lakukan sesuai dengan instruksi yang diberikan				
3.	Saya pikir hal yang biasa jika kerja tidak sesuai peraturan selama pekerjaan itu bisa maksimal hasilnya				
4.	Saya merasa cukup terbebani saat ada tantangan berat saat bekerja				
5.	Seberat apapun masalah bisa langsung diselesaikan dengan cara tersendiri				
6.	Saya selalu berusaha bekerja semaksimal mungkin				
7.	Bagi saya rapat kerja harus diikuti karena sangat penting				
8.	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu selama hari kerja				
9.	Bagi saya setiap kegiatan dalam perusahaan itu harus dihadiri				

10.	Saya pikir pemecahan suatu masalah dapat didiskusikan dengan yang lain				
11.	Peraturan adalah dasar yang harus dijalankan setiap bekerja				
12.	Saya langsung pulang tanpa mengevaluasi hasil pekerjaan karena sudah yakin				
13.	Banyaknya rintangan dalam bekerja membuat pekerjaan lama terselesaikan				
14.	Saya selalu santai mengerjakan tugas				
15.	Saya terkadang menggunakan waktu kerja saya untuk main game				
16.	Saya pikir bekerja sesuai dengan kebebasan kita akan lebih maksimal				
17.	Saya pikir setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu				
18.	Saya selalu berusaha mencapai target dengan tepat waktu				
19.	Bagi saya taat terhadap pimpinan adalah kunci sukses untuk naik jabatan				
20.	Saya pikir terlambat datang kerja itu hal yang biasa				
21.	Saya pikir cepat atau tidak dalam menyelesaikan tugas pengaruhnya sama saja bagi atasan				
22.	Saya jarang mengikuti rapat karena alasan tertentu				
23.	Saya selalu tenang dalam menghadapi tantangan				
24.	Sebelum pulang kerja saya memeriksa hasil pekerjaan saya				
25.	Bagi saya perintah atasan adalah mutlak				
26.	Saya rasa bekerja keras dan tidak, tidak akan mempengaruhi gaji				
27.	Saya selalu bekerja seperti biasanya tanpa harus terobsesi untuk hasil				

28.	Saya rasa jika ada kesulitan tinggal lapor aja ke atasan agar dia memberi saya solusi				
29.	Saya bisa mengikuti maksud dan tujuan dari kebijakan perusahaan				
30.	Bagi saya perintah atasan pun tidak ada salahnya jika dikritik				
31	Saya terkadang datang lebih awal dari waktu yang ditentukan perusahaan				
32	Saya rasa tepat waktu dalam bekerja adalah suatu nilai lebih bagi atasan				
33	Setiap masalah berat harus diselesaikan sesuai instruksi atasan				
34	Bagi saya rintangan dalam bekerja itu adalah hal yang harus dihadapi				
35	Saya pikir sebagian peraturan itu membuat kita kaku dalam bekerja				
36	Saya jarang datang sesuai waktu karena alasan tertentu				
37	Saya tidak terlalu berantusias mengikuti kegiatan yang menurut saya tidak begitu penting				
38	Saya tidak harus bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan				
39	Saya akan mengerjakan tugas seperti biasanya dan Seperti yang orang orang kerjakan				
40	Saya berusaha untuk menyediakan seragam cadangan di dalam kantor				
41	Saya terkadang lupa memakai seragam jika terburu buru berangkat kerja				
42	Setiap kerja keras karyawan akan bermanfaat untuk masa depan perusahaan				
43	Bagi saya seragam kerja itu hanya symbol yang tidak begitu perlu				

44	Saya selalu memakai seragam saat bekerja				
----	--	--	--	--	--

Bagi yang telah mengisi, saya ucapkan terimakasih, semoga dilancarkan rezekinya oleh Yang Maha Kuasa. Aamiin.. :)



Nama (inisial) :

Jabatan :

Status kepegawaian :(tetap/kontrak)

Lama Bekerja : (tahun)

KETERANGAN :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

SKALA MOTIVASI KERJA

Berilah tanda (✓) pada salah satu kolom di bawah ini yang merupakan gambaran diri anda :)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha membuat strategi kerja yang lebih baik dari sebelumnya				
2.	Saya selalu berusaha mencegah pelanggaran norma-norma dalam perusahaan				
3.	Saya tidak selalu bekerja sesuai dengan peraturan				
4.	Saya tidak bisa terima sanksi jika kesalahan tidak disengaja				
5.	Saya akan mengerjakan sesuatu seperti biasanya dan seperti yang orang orang kerjakan				
6.	Saya selalu berusaha mengikuti peraturan perusahaan saat bekerja				
7.	Bagi saya dalam bekerja sangat perlu perencanaan yang matang dan penuh pertimbangan				
8.	Saya berpikir setiap pekerjaan harus saya ketahui risikonya				
9.	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan				

10.	Saya tidak perlu bekerja dengan percaya diri yang berlebihan				
11.	Saya merasa kurang bebas karena harus bekerja sesuai dengan prosedur				
12.	Saya selalu siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan saat bekerja				
13.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan seperti biasa tanpa mengkhawatirkan apapun				
14.	Saya pikir pelanggaran saat bekerja itu hal wajar karena manusia bersifat khilaf				
15.	Saya selalu yakin dengan kemampuan saya dalam bekerja				
16.	Saya sering mengerjakan sesuatu tanpa perencanaan terlebih dulu				
17.	Saya selalu teliti akan tugas yang sedang saya kerjakan				
18.	Keraguan akan menjadi penghalang bagi saya dalam mencapai hasil				
19.	Bagi saya terlalu focus saat bekerja sangat membosankan				
20.	Terkadang saya pesimis jika terlalu banyak pekerjaan berat				
21.	Saya pikir setiap kesulitan bisa dipecahkan jika ada niat berusaha				
22.	Saya terkadang mengembankan beberapa tugas saya kepada karyawan lain				
23.	Saya mendapatkan kemajuan setiap menyelesaikan masalah yang ada				
24.	Tanggung jawab dalam bekerja selalu saya prioritaskan				
25.	Saya bekerja dengan pikiran yang jernih karena akan berpengaruh terhadap hasil				

26.	Saya akan tidak bersemangat jika menghadapi tugas yang pernah gagal di masa lalu				
27.	Saya tidak akan terlalu kecewa jika pekerjaan saya tidak bisa berhasil				
28.	Saya dapat memperbaiki kinerja dari kesalahan yang lalu				
29.	Saya selalu bisa mengatasi masalah tersulit sekalipun				
30.	Sudah kewajiban saya berpikir keras untuk memecahkan suatu persoalan				
31	Semakin besar tekanan yang datang kepada saya saya harus semakin tenang				
32	Setiap tugas ringan atau berat pasti bisa diatasi dengan rapi				
33	Bagi saya kewajiban pribadi dapat digantikan sesuai dengan situasi				
34	Saya terkadang berpikir tugas yang diberikan terhadap saya lebih berat daripada karyawan lain				
35	Saya terkadang panik saat mengalami tekanan dari pekerjaan				
36	Saya sangat khawatir jika mendapati masalah saat bekerja				
37	Saya pikir setiap permasalahan di kantor itu tanggung jawab bersama				
38	Bagi saya karyawan yang handal adalah yang memiliki komitmen tinggi dalam bertanggung jawab				
39	Saya tidak perlu berpikir berlebihan jika memiliki masalah				
40	Saya bimbang jika harus menghadapi kesulitan sendirian				

Bagi yang telah mengisi, saya ucapkan terimakasih, semoga dilancarkan rezekinya oleh Yang

Maha Kuasa. Aamiin. :)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Reliability

		Notes
Output Created		05-MAR-2019 10:04:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5 D6 D7 D8 D9 D10 D11 D12 D13 D14 D15 D16 D17 D18 D19 D20 D21 D22 D23 D24 D25 D26 D27 D28 D29 D30 D31 D32 D33 D34 D35 D36 D37 D38 D39 D40 D41 D42 D43 D44 /SCALE('DISIPLIN KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,34

[DataSet0]

Scale: DISIPLIN KERJA

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,88	,328	50
D2	3,30	,463	50
D3	1,58	,575	50
D4	1,86	,572	50
D5	1,54	,542	50
D6	3,28	,573	50
D7	3,36	,631	50
D8	3,16	,584	50
D9	3,22	,648	50
D10	3,76	,476	50
D11	3,24	,476	50
D12	1,72	,607	50
D13	1,74	,487	50
D14	1,56	,611	50
D15	1,68	,587	50
D16	1,46	,542	50
D17	3,34	,626	50
D18	3,60	,495	50
D19	3,34	,626	50
D20	1,86	,756	50
D21	1,72	,640	50
D22	1,76	,687	50
D23	3,26	,600	50
D24	3,24	,591	50
D25	3,30	,647	50
D26	1,60	,571	50
D27	1,72	,607	50
D28	1,64	,598	50
D29	3,40	,606	50
D30	1,48	,646	50
D31	3,22	,418	50
D32	3,32	,713	50
D33	3,12	,558	50
D34	3,32	,713	50
D35	1,80	,495	50
D36	1,72	,701	50

DISIPLIN KERJA

D37	1,76	,687	50
D38	1,56	,541	50
D39	1,66	,658	50
D40	3,16	,618	50
D41	1,74	,751	50
D42	3,32	,551	50
D43	1,68	,683	50
D44	3,36	,631	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	106,46	22,743	-,042	,816
D2	107,04	21,182	,310	,869
D3	108,76	22,553	-,030	,820
D4	108,48	21,398	,488	,882
D5	108,80	22,204	,343	,807
D6	107,06	20,956	,374	,866
D7	106,98	21,816	,386	,899
D8	107,18	21,702	,324	,893
D9	107,12	21,985	,352	,806
D10	106,58	23,310	-,178	,838
D11	107,10	23,520	,323	,844
D12	108,62	21,996	,362	,804
D13	108,60	22,694	-,046	,820
D14	108,78	21,889	,580	,801
D15	108,66	21,739	,316	,894
D16	108,88	21,618	,360	,888
D17	107,00	23,061	-,122	,838
D18	106,74	22,686	-,045	,820
D19	107,00	22,163	,328	,811
D20	108,48	21,193	,437	,887
D21	108,62	20,934	,335	,870
D22	108,58	21,269	,354	,884
D23	107,08	24,402	-,345	,875
D24	107,10	22,092	,350	,806
D25	107,04	21,672	,404	,896
D26	108,74	21,380	,392	,881
D27	108,62	21,220	,302	,878
D28	108,70	21,439	,467	,885
D29	106,94	22,262	,316	,813
D30	108,86	21,960	,356	,805
D31	107,12	21,414	,392	,875
D32	107,02	21,449	,416	,892

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

D33	107,22	21,726	,331	,892
D34	107,02	22,469	-,038	,826
D35	108,54	22,784	-,066	,823
D36	108,62	20,608	,354	,862
D37	108,58	23,024	-,118	,841
D38	108,78	20,787	,333	,858
D39	108,68	22,834	,387	,833
D40	107,18	22,763	-,072	,829
D41	108,60	21,265	,329	,889
D42	107,02	22,877	-,088	,829
D43	108,66	22,351	,315	,820
D44	106,98	22,632	-,052	,826

Mean Hypotetik

$$44-13 = 27 (27 \times 1) + (27 \times 4)/2 = 66$$

Reliability

Notes	
Output Created	05-MAR-2019 10:24:34
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 50
	Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used

Syntax

```
RELIABILITY
/VARIABLES=M1 M2 M3 M4
M5 M6 M7 M8 M9 M10 M11
M12 M13 M14 M15 M16 M17
M18 M19 M20 M21 M22 M23
M24 M25 M26 M27 M28 M29
M30 M31 M32 M33 M34 M35
M36 M37 M38 M39 M40
/SCALE('MOTIVASI KERJA')
ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Resources

```
Processor Time      00:00:00,02
Elapsed Time       00:00:00,42
```

[DataSet1]

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	3,88	,331	50
M2	3,41	,497	50
M3	1,53	,544	50
M4	1,78	,550	50
M5	1,69	,585	50
M6	3,14	,540	50

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

M7	3,39	,640	50
M8	3,24	,630	50
M9	3,33	,718	50
M10	1,59	,674	50
M11	1,55	,542	50
M12	3,31	,548	50
M13	1,76	,723	50
M14	1,76	,522	50
M15	3,27	,605	50
M16	1,69	,619	50
M17	3,35	,631	50
M18	3,41	,643	50
M19	1,65	,597	50
M20	1,84	,590	50
M21	3,39	,571	50
M22	1,67	,591	50
M23	3,29	,645	50
M24	2,96	,644	50
M25	3,29	,677	50
M26	1,82	,697	50
M27	1,73	,605	50
M28	3,18	,755	50
M29	3,53	,616	50
M30	3,31	,619	50
M31	3,31	,683	50
M32	3,12	,666	50
M33	1,61	,640	50
M34	1,78	,587	50
M35	1,76	,693	50
M36	1,67	,625	50
M37	1,76	,630	50
M38	3,33	,625	50
M39	1,69	,652	50
M40	1,92	1,239	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	96,78	17,678	-,020	,878
M2	97,24	18,314	,395	,818
M3	99,12	16,693	,467	,833

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

M4	98,88	17,026	,389	,853
M5	98,96	16,540	,379	,827
M6	97,51	16,588	,393	,827
M7	97,27	17,782	-,085	,800
M8	97,41	18,038	,332	,813
M9	97,33	16,641	,398	,844
M10	99,06	17,809	-,094	,804
M11	99,10	17,094	,377	,856
M12	97,35	17,273	,335	,867
M13	98,90	17,260	,408	,879
M14	98,90	16,469	,334	,818
M15	97,39	18,659	,348	,842
M16	98,96	15,915	,390	,810 ^a
M17	97,31	18,342	-,187	,828
M18	97,24	16,814	,396	,847
M19	99,00	17,875	-,099	,802
M20	98,82	16,986	,382	,853
M21	97,27	16,866	,315	,845
M22	98,98	17,145	,448	,862
M23	97,37	17,112	,338	,865
M24	97,69	16,550	,346	,832
M25	97,37	17,946	-,117	,812
M26	98,84	18,348	,385	,833
M27	98,92	17,577	,442	,887
M28	97,47	17,463	,348	,893
M29	97,12	18,235	,368	,822
M30	97,35	17,648	-,058	,892
M31	97,35	16,773	,388	,848
M32	97,53	18,171	-,156	,822
M33	99,04	17,498	,533	,885
M34	98,88	16,651	,354	,834
M35	98,90	17,760	-,087	,803
M36	98,98	16,520	,361	,829
M37	98,90	15,844	,397	,814 ^a
M38	97,33	17,849	-,096	,803
M39	98,96	17,165	,426	,868
M40	98,73	15,324	,390	,827

Mean Hypotetik

$$40-10 = 30 (30 \times 1) + (30 \times 4)/2 = 75$$



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Uji normalitas

NPar Tests

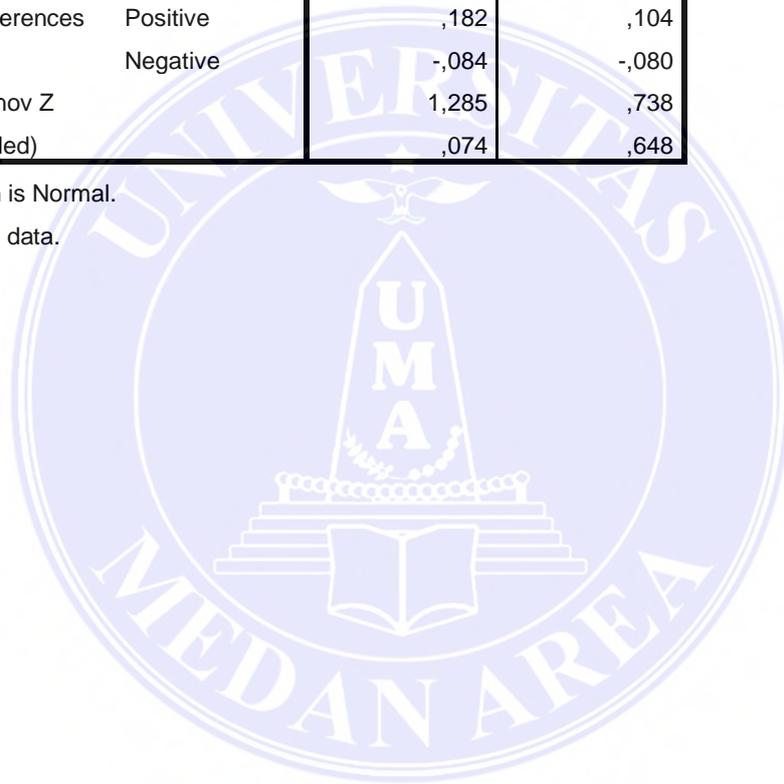
[DataSet1]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85,98	73,30
	Std. Deviation	6,307	4,912
	Absolute	,182	,104
Most Extreme Differences	Positive	,182	,104
	Negative	-,084	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		1,285	,738
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074	,648

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji linearitas

Means

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja * Motivasi Kerja	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Report

Disiplin Kerja

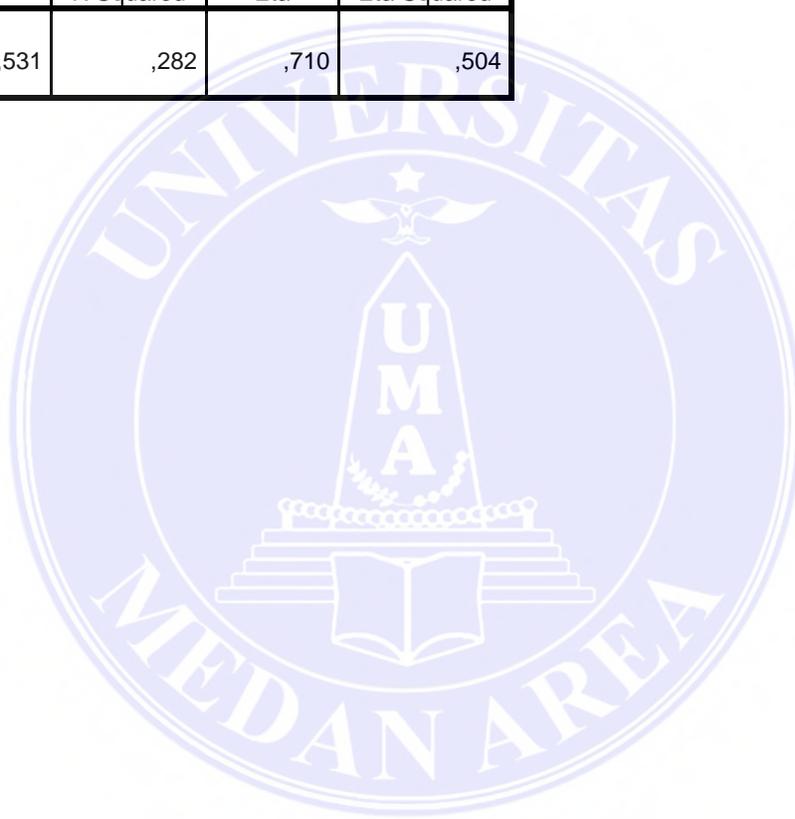
Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
66	74,00	1	.
67	67,50	2	2,121
68	66,00	1	.
69	66,00	2	,000
70	71,50	2	3,536
71	71,00	3	4,359
72	69,33	3	,577
73	70,00	8	1,690
74	69,60	5	5,413
75	67,50	4	6,758
77	73,00	2	2,828
78	75,00	1	.
79	73,50	4	4,359
80	71,33	3	8,021
81	76,00	1	.
85	73,00	3	3,000
88	82,50	2	2,121
90	75,67	3	4,509
Total	73,30	50	4,912

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	595,800	17	35,047	1,912	,056
		Linearity	333,569	1	333,569	18,194	,000
		Deviation from Linearity	262,231	16	16,389	,894	,582
	Within Groups		586,700	32	18,334		
	Total		1182,500	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Motivasi Kerja	,531	,282	,710	,504



UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Correlations

[DataSet1]

Correlations

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,531**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Motivasi Kerja	,531	,282	,710	,504

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 019/FPSI/01.10/II/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 27 Februari 2019

Yth, HRD PT. Telkom Gaharu Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Donny Roganda Manurung
NPM : 14 860 0245
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Telkom Gaharu Medan Jl. Gaharu No.1 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Telkom Gaharu Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

H. Agus Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area



Access from repository.uma.ac.id

Medan, 04 Maret 2019

Nomor : 00002/UM.000/TA-390100/03-2019

Kepada Yth,
Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
 Di –
 Tempat

Perihal : Konfirmasi Selesai Pengambilan Data

Dengan Hormat,

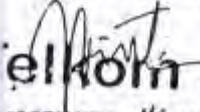
Berdasarkan surat nomor : 819/FPSI/01.10/II/2019 pada 27 Februari 2019 perihal pengambilan data, maka dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Donny Roganda Manurung
 NPM : 148600245
 Prodi : Ilmu Psikologi
 Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Telkom Gaharu
 Medan

Telah selesai melaksanakan research/survey/pengambilan data pada perusahaan kami pada Maret 2019.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. TELKOM AKSES
 Team Leader Human Capital Services




elkom Akses

WINDA NURYUDHA
 NIK. 18950595