

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
OUTSOURCING DI PT. PLN (PERSERO) ULP MEDAN SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas MedanArea**

**Guna Memenuhi Persyaratan Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi**

**OLEH :**

**AMALIA ZHAFIRA**

**15.860.0062**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**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

Judul Skripsi : Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Nama : Amalia Zhafira

NPM : 15.860.0062

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Rafli Alfita S.Psi MM. M.Psi. Psikolog

Pembimbing II

Eryanti Novita, S.Psi. M.Psi

Ka. Bagian

Faida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi .

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd.

Tanggal Lulus : 30 September 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

Scanned by CamScanner

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas

Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna

Memperoleh Drajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

30 September 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

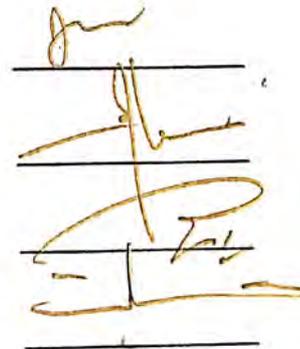
Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd.

Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. Dra. Irna Minauli, MSi
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi. Psikolog
4. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi.



ii

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

Scanned by CamScanner

## 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 September 2019

Peneliti



AMALIA ZHAFIRA

(15.860.0062)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Amalia Zhafira

NPM : 158600062

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi 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 Pada Karyawan *Outsourcing* PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format kan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :

Medan

Pada tanggal:

30 September 2019

Yang Menyatakan

(AMALIA ZHAFIRA)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

iv

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

# HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. PLN (Persero) ULP MEDAN SELATAN

Oleh:

**AMALIA ZHAFIRA**  
**NPM: 15.860.0062**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan *outsourcing* PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan dan peneliti. Subjek penelitian ini yaitu seluruh karyawan *outsourcing*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi product moment. Hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja dilihat dari koefisien linieritas  $r_{xy}0,632$  dengan  $P$  linierity  $0,000 < 0,05$ . Hasil lain yang diperoleh dari motivasi kerja yang tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik sebesar 81,02 lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik yaitu sebesar 72,5 sedangkan disiplin kerja yang tergolong tinggi diperoleh dari nilai rata-rata empirik sebesar 90,98. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Motivasi kerja, disiplin kerja, PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan

# **RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION WITH WORK DISCIPLINE IN OUTSOURCING EMPLOYEES AT PT. PLN (PERSERO) ULP MEDAN SELATAN**

**By:**

**AMALIA ZHAFIRA**

**NPM: 15.860.0062**

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between work motivation and work discipline in outsourcing employees of PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. The method used in this research is quantitative method. The sample in this study were 80 employees and researchers. The subject of this research is all employees outsourcing. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between work motivation and employee work discipline. The data analysis technique used in this study is the product moment correlation analysis technique. The results of the analysis note that there is a significant positive relationship between work motivation and work discipline as seen from the linearity coefficient  $r_{xy} = 0,632$  with  $P$  linearity  $0,000 < 0,05$ . Other results obtained from high level of work motivation with an empirical average value of 81.02 are greater than the hypothetical average value of 72.5 while work discipline that is classified as high is obtained from an average empirical value of 90.98. Based on the results of the analysis of the data obtained, the hypothesis proposed was accepted.

**Keywords:** Work motivation, work discipline, PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya berupa kesabaran, kelancaran, kemudahan, serta kekuatan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan mampu bertahan pada setiap cobaan dan kendala yang dihadapi selama penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. Selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Khairul Anwar, S.Psi, M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi. Selaku Kepala Jurusan Psikologi Industri & Organisasi Universitas Medan Area.

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

6. Ibu Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog. Selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Eryanti Novita S.Psi, M.Psi. Selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dra. Irna Minauli, M.Si selaku ketua sidang yang sudah berkenan hadir pada saat siding meja hijau,
9. Bapak Azhar Aziz, S.Psi. MA yang telah banyak memberikan arahan dan saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang ikut turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi penelitian.
11. Untuk Perusahaan PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yang sudah memberikan saya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian.
12. Untuk para sahabatku dari jaman baheula Egi, Anggi, Nita, Putri, Tutut dan Rangga yang banyak membantu dan selalu memberikan dukungan penuh dalam pengerjaan skripsi ini.
13. Untuk sahabat-sahabat ku yang paling ku sayang Devi, Fanny, Mira, Sella, Tika, Misa, Lijah, Nisa Bang Boi dan Isan Azmi yang selalu membantu dan tidak pernah bosan-bosannya selalu mendukung selama menyelesaikan skripsi ini.
14. Untuk temen seperjuangan bimbingan ku, Kila yang selalu setia menemani bolak-balik ke kampus 2 dan berjuang sama-sama.

15. Seluruh teman-teman A'15 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
16. Terimakasih juga untuk Jenab, motor Scoopy ku yang selama ini sudah menemaniku kemana-mana.
17. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 30 September 2019

AMALIA ZHAFIRA

15.860.0062

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat penelitian .....	10
1. Manfaat Teoritis .....	10
2. Manfaat Praktis .....	11

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

<b>BAB II .....</b>	<b>12</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Karyawan .....	12
1. Pengertian Karyawan .....	12
2. Jenis-Jenis Karyawan .....	13
B. Disiplin Kerja .....	15
1. Pengertian disiplin kerja .....	15
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	16
3. Aspek – Aspek Disiplin Kerja .....	22
4. Disiplin Kerja di PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.....	24
C. Motivasi Kerja .....	24
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	24
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	25
3. Ciri – Ciri Motivasi Kerja .....	30
4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja .....	31
D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan .....	33
E. Kerangka Konseptual .....	37
F. Hipotesis .....	37
<b>BAB III .....</b>	<b>38</b>
<b>METOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Tipe Penelitian .....	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	38

D. Subjek Penelitian .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Analisis Data .....	41
1. Validitas .....	41
2. Reliabilitas .....	42
<b>BAB IV .....</b>	<b>45</b>
<b>LAPORAN PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....	45
B. Pelaksanaan Penelitian .....	57
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	59
1. Uji Asumsi .....	60
2. Hasil Perhitungan Analisis data .....	62
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	63
D. Pembahasan .....	64
<b>BAB V .....</b>	<b>70</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
A. Simpulan .....	70
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR TABEL

1. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	51
2. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba.....	53
3. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Sesudah Uji Coba.....	55
4. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sesudah Uji Coba.....	57
5. Perhitungan Uji Normalitas.....	61
6. Perhitungan Uji Linearitas.....	62
7. Perhitungan Analisis Korelasi.....	62
8. Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN

A. Skala Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (Try Out).....	74
B. Skala Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (Penelitian) .....	83
C. Sebaran Data Skala Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (Try Out) .....	92
D. Sebaran Data Skala Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (Penelitian).....	95
E. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	98
F. Uji Normalitas.....	116
G. Uji Linearitas .....	120
H. Uji Hipotesis .....	124
I. Surat Ijin Penelitian.....	126

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja, tentu saja membutuhkan karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia atau aset perusahaan yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga (Titisari, 2014). Seorang karyawan haruslah bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Karyawan tersebut harus menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk bisa mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Perusahaan haruslah memiliki aturan - aturan yang jelas untuk bisa menjadi acuan bagi seorang karyawan, tak terkecuali di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan. PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang kelistrikan yang melayani masyarakat di seluruh Nusantara, bertekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima dunia internasional dan mewujudkan hal itu dengan bertumpu pada kapasitas seluruh warganya.

Dalam menjalankan bisnisnya, PLN bertekad bekerja dengan semangat untuk selalu menghasilkan produk dan pelayanan yang terbaik serta memperlakukan pelanggan, mitra usaha, dan pemasok dengan adil tanpa membedakan-bedakannya. Dalam rangka menjaga agar tetap ada

konsistensi dalam penyelenggaraan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), melalui dokumen [pedoman Perilaku PT PLN \(Persero\)](#) ini, manajemen PLN bertekad untuk menumbuh kembangkan kebiasaan dan tata pergaulan profesional yang baik dan sekaligus mencerminkan jati diri PLN yang dapat kita banggakan bersama. Usaha ini juga merupakan perwujudan dari kesungguhan hati warga PLN untuk bekerja dan berusaha selaras dengan falsafah, visi, misi, dan tata nilai perusahaan yang sudah disepakati bersama.

PT PLN (Persero) berpedoman pada visi, untuk diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Adapun misinya yaitu melakukan perlindungan terhadap pelanggan dengan melaksanakan prioritas layanan kepada masyarakat, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, dan mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

Suatu aturan dalam perusahaan bisa menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk menerapkan sikap disiplin dalam bekerja. Misalnya peraturan jam kerja, pemakaian seragam, bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan lain-lain. PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan tentunya mengharapkan seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* memiliki sikap disiplin yang tinggi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri

karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang rendah.

Selain itu, Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009), mengungkapkan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2009).

Disiplin kerja PT. PLN (Persero) pada umumnya harus sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP adalah suatu dokumen berisi prosedur kerja yang harus dilakukan secara kronologis dan sistematis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dengan tujuan agar memperoleh hasil kerja paling efektif. Tujuan utama dari SOP ini

adalah agar proses pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan rapih, tertib, dan sistematis dari awal hingga akhir. Dengan adanya SOP maka diharapkan kualitas pekerjaan menjadi lebih baik.

Peraturan yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan berlaku untuk semua karyawan yang ada, baik karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing*. Di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ini memiliki karyawan *outsourcing* yang cukup banyak. Ada sekitar 80 orang karyawan *outsourcing* dengan bagian yang berbeda-beda. *Outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja dari luar perusahaan sendiri untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang spesifik. PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan menggunakan jasa tenaga *outsourcing* yang didatangkan dari luar perusahaan.

Bagi pihak perusahaan, pemakaian tenaga kerja *outsourcing* dinilai sangat menguntungkan, karena perusahaan tidak perlu repot melakukan perekrutan karyawan yang tentu saja menghabiskan waktu, tenaga dan biaya. Adapun bagian dari karyawan *outsourcing* di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yaitu diantaranya P2TL (Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik) dari PT. Eka Jaya Sakti, YANTEK (Layanan Gangguan Teknik Listrik) dari PT. Radja Prima Trafo, TUSBUNG (Pemutusan Penyambungan) dari, HARMET (Pemeliharaan Meter), CATER (Pencatat Meter) dari PT. Sanobar, dan ada juga bagian kebersihan. Semua instansi yang memberikan tenaga kerja *outsourcing* itu bergerak di bidang listrik.

Adapun yang menjadi tolak ukur kedisiplinan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yaitu jam kerja, kehadiran, ceklis peralatan, pemakaian seragam dan atribut, perlengkapan P3K, berpakaian bersih dan rapi, menjalankan PS4 (perilaku, sikap, senyum, sapa dan salam), tidak menerima suap, bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), dan mempersiapkan material. Tolak ukur kedisiplinan ini berlaku bagi semua karyawan, baik itu karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing*.

Adapun fenomena tentang disiplin kerja yang terjadi di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan sehingga peneliti menjadi tertarik untuk meneliti disiplin kerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan tersebut. PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ini memiliki karyawan tetap sebanyak 9 orang, dan ada juga karyawan *outsourcing* sebanyak  $\pm$  80 orang karyawan. Sistem kontrak karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yakni selama 1 tahun, dan bisa saja diperpanjang sesuai dengan kebijakan dari perusahaan.

Fenomena yang pernah terjadi di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yaitu salah satunya adalah terjadi pada karyawan *outsourcing* yang bekerja pada bagian Pemutusan Penyambungan (Tusbung). Pada bagian tusbung ini terdiri dari 5 karyawan. Jadi masing-masing karyawan ditugaskan untuk mencari pelanggan sebanyak 50 orang. Jadi ada beberapa dari karyawan tersebut yang tidak berhasil mendapatkan target yang sudah

ditetapkan. Misalnya, dari 50 orang mereka hanya bisa mendapatkan target sebanyak 20 orang. Hal itu bisa saja disebabkan oleh banyak faktor. Ada yang sakit, ada juga karyawan yang memiliki pekerjaan lain, dan juga karena adanya keperluan mendesak diluar dari pekerjaan yang sudah ada. Dengan kejadian seperti itu, tentu saja ada sanksi yang diberikan. Yaitu dengan cara pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan, akan digantikan dengan karyawan lain dan otomatis upahnya pun diberikan kepada karyawan yang menggantikan tersebut.

Adapun karyawan yang telat masuk kerja. Hal itu dikarena dia bekerja sampai larut, tetapi tidak dihitung lembur. Jadi besoknya dia masuk lewat dari jam yang ditetapkan. Tetapi tetap saja, perilaku tersebut menunjukkan sikap yang tidak disiplin. Karena karyawan tersebut sama saja tidak bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kasus seperti itu akan diberikan sanksi berupa teguran dari atasan. Ketidak disiplin kerja karyawan bisa berdampak bagi perusahaan itu sendiri. Misalnya saja pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan pada tanggal yang ditargetkan, malah jadi tidak sesuai karena adanya pergantian petugas. Karena memang setiap pekerjaan karyawan yang tidak dapat terselesaikan, akan digantikan oleh orang lain. Itu juga cukup membuang waktu karena harus mencari-cari lagi pengganti untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Fenomena ini juga didukung oleh dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan yang ada di sini. Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

*“Kalau di sini sih tidak terlalu banyak ya masalahnya ya. Tapi mungkin ada beberapa masalah yang terjadi. Ya misalnya saja ada karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kantor, dan tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diberikan. Dan biasanya perusahaan hanya memberikan teguran lisan sekali atau dua kali kepada karyawan yang bermasalah tersebut. Kalau masih berulah juga ya langsung diganti”.* (Wawancara dilakukan pada tanggal 6 Februari 2019)

Tingkat kedisiplinan untuk karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* sebenarnya sama, tetapi untuk karyawan *outsourcing* harus lebih ditekankan. Disiplin kerja karyawan *outsourcing* lebih menekankan kepada target kerjanya, tetapi juga harus tetap memperhatikan SOP yang ada. Sanksi yang diberikan jika karyawan *outsourcing* bersikap kurang disiplin yaitu diberi surat peringatan (SP).

Karyawan yang bekerja berusia  $\pm$  30 tahun, itu artinya mereka sudah memasuki masa dewasa. Menggunakan definisi sosiologis, individu dianggap dewasa ketika mereka mampu menanggung diri mereka sendiri atau telah memilih sebuah karier. (Papalia, 2014). Beberapa psikolog menyatakan bahwa masa dewasa yang sedang berlangsung telah ditandai, bukan dengan kriteria dari luar, tetapi oleh indikator dari dalam sebagai bentuk pikiran dibanding peristiwa yang berlainan (Shanahan, Porfeli, & Mortimer, 2005 (dalam Papalia, 2014)).

Jadi, seseorang yang telah memasuki masa dewasa haruslah memiliki tanggung jawab dalam dirinya. Terlebih jika ia sudah memiliki

pekerjaan, maka harus benar-benar bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah motivasi. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung oleh Jones (dalam Sutrisno, 2009) yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.

Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Adapun Siagian (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula (Sutrisno, 2009).

Jadi, motivasi memang harus dibangun dan dikembangkan oleh karyawan, dan juga untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Hal ini dikarenakan, jika motivasi sudah dikembangkan dalam diri karyawan, maka disiplin kerja pun akan baik.

Oleh karena itu peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka identifikasi masalah terkait disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Medan

Selatan antara lain yaitu karyawan kurang melakukan tanggung jawabnya sebagaimana pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya, dan masih ada juga karyawan yang datang terlambat.

### **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Sample penelitiannya yaitu karyawan outsourcing PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan, dan lokasi penelitiannya juga di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah dapat dikemukakan perumusan masalah, yaitu : Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan keilmuan bagi bidang psikologi, khususnya psikologi industri.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan, selain itu bermanfaat bagi karyawan dan juga perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia .



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Menurut Titisari (2014) kata karyawan berasal dari bahasa Sansekerta, yakni karya, yang berarti kerja. Karyawan adalah kata benda, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya. Karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi/lembaga, yang sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu. Karena itulah, karyawan disebut sumber daya manusia. Karena adanya sumber daya manusia inilah yang menyebabkan organisasi/lembaga sama seperti organisasi lainnya, sehingga juga disebut organisasi hidup. Karena ada manusia sebagai sumber daya memungkinkan organisasi dapat berfungsi sebagai satu mesin atau pabrik yang dapat menghasilkan apa-apa yang diinginkan oleh dan dari organisasi/lembaga tersebut.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Budhi (2017), bahwa sebenarnya karyawan adalah aset, dan bukan mesin. Setiap karyawan, posisi apapun, sejatinya adalah *leader*. Semua karyawan itu *leader*, karena mereka memiliki bagian sendiri yang harus mereka kelola sebaik-baiknya.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah sumber daya manusia atau aset perusahaan yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga.

## 2. Jenis-Jenis Karyawan

### a. Karyawan tetap

Menurut Onibala (2017), karyawan tetap adalah karyawan yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun.

Pendapat serupa dijelaskan oleh Rahmawati (2017), karyawan tetap merupakan pegawai yang menerima penghasilan secara teratur dalam jumlah tertentu, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap adalah karyawan yang sudah memiliki posisi tetap di dalam sebuah perusahaan dan memiliki imbalan dalam jumlah tertentu secara berkala.

b. Karyawan Kontrak (Outsourcing)

Menurut Onibala (2017), karyawan yang berstatus tidak tetap (karyawan kontrak) merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja yang waktunya sudah ditentukan.

Rahmawati (2017) berpendapat outsourcing adalah hubungan kontrak antara penyedia layanan bisnis oleh penyedia layanan eksternal. Dengan kata lain perusahaan membuat sebuah persetujuan dengan perusahaan lain untuk melakukan beberapa pekerjaan. Penelitian terdahulu mengatakan outsourcing adalah kegiatan memindahkan beberapa aktivitas di perusahaan kepada pihak lain, termasuk dalam hal pengambilan keputusan yang telah diatur dengan perjanjian kontrak. Outsourcing juga dikatakan sebagai aktivitas dimana supplier atau pihak pemasok menyediakan layanan kepada pihak perusahaan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak (outsourcing) adalah karyawan yang memiliki masa kerja yang tidak tetap, atau dengan kata lain mereka memiliki kontrak yang sudah ditetapkan berdasarkan perjanjian perusahaan.

## **B. Disiplin Kerja Karyawan**

### **1. Pengertian Disiplin**

Latainer (dalam Sutrisno, 2009) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Handoko (dalam Sinambela, 2016) juga berpendapat bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Bagi Beach (dalam Sutrisno, 2009) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Selain itu, Terry (dalam Sutrisno, 2009) juga berpendapat bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal hal yang

kurang menyenangkan(hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Heidjrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2016) juga berpendapat bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan, dan jika sudah terbiasa maka akan berkembang dengan sendirinya di dalam diri tanpa harus disuruh.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

### a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia

merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir maendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dari perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun faktor-faktor disiplin kerja menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2016) yaitu :

- a. *Frekuensi Kehadiran*. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. *Tingkat kewaspadaan*. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. *Ketaatan pada standar kerja*. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. *Ketaatan pada peraturan kerja*. Hal ini dimaksudkan untuk keamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. *Etika Kerja*. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Purba (2016), yaitu :

1. Berasal dari dalam diri individu (internal) yang meliputi:
  - a. Kepribadian. Kepribadian karyawan menentukan perilaku disiplin kerja mereka. Penelitian Yuspratiwi (1990) menemukan bahwa individu yang memiliki kecenderungan locus of control internal lebih mampu mengontrol waktunya, lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta lebih menunjukkan perfomansi kerja yang lebih baik pada situasi yang kompleks. Faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada cara pandang seseorang. Cara pandang inilah yang menentukan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasan serta dukungan organisasi terhadap dirinya, sehingga akan berpengaruh pada perfomasi kerja yang dalam hal ini adalah disiplin kerja karyawan
  - b. Semangat kerja. Disiplin kerja dapat terbentuk apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tingginya semangat kerja akan membuat karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik. Ketika seseorang bersemangat dalam bekerja, maka ia akan merasa gembira, setia, kooperatif, dan taat pada peraturan-peraturan perusahaan.
  - c. Motivasi kerja intrinsik. Motivasi kerja intrinsik pada karyawan adalah perasaan bangga dalam dirinya terhadap lingkungan kerja

serta organisasi tempat dia Universitas Sumatera Utara 13 bekerja. Perasaan bangga ini akan membangun kepercayaan dalam diri karyawan yang membuatnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sukarela.

**d. Kepuasan kerja intrinsik.** Kepuasan kerja intrinsik merupakan makna pekerjaan tersebut bagi diri karyawan. Bagaimana seorang karyawan memaknai pentingnya pekerjaan dan jabatannya bagi perusahaan dan bagi dirinya sendiri terutama untuk mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang ia miliki. Dengan adanya kepuasan dari dalam diri karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja secara suka rela.

2. Berasal dari luar individu (eksternal) yang meliputi:

**a. Motivasi kerja ekstrinsik.** Yaitu adanya pujian dan penghargaan dari atasan atas kinerja seorang karyawan. Pujian dan penghargaan ini akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal dengan tetap memperhatikan peraturan-peraturan dalam perusahaan.

**b. Kepuasan kerja ekstrinsik.** Kepuasan kerja yang berasal dari luar individu adalah berupa jumlah kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

**c. Kepemimpinan.** Keteladanan pemimpin dalam menegakkan disiplin sangat berpengaruh bagi disiplin kerja karyawan.

Ketika karyawan dituntut untuk menaati peraturan maka pemimpin harus terlebih dahulu menunjukkan ketaatannya pada peraturan tersebut sehingga menjadi contoh bagi karyawan. Selain itu konsistensi pemimpin dalam memberikan tindakan indisipliner bagi karyawan yang melanggar peraturan akan mempertahankan disiplin kerja karyawan.

- d. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja akan memberikan rangsangan terhadap karyawan untuk berperilaku dalam organisasi. Selain itu lingkungan kerja juga bisa memberikan tekanan kerja bagi karyawan, seperti tuntutan tugas yang terlalu berlebihan yang mengakibatkan munculnya perilaku-perilaku penyimpangan terhadap peraturan perusahaan.
- e. Tindakan indisipliner yang diberikan. Tindakan indisipliner yang konsisten dibutuhkan untuk membentuk disiplin kerja pada karyawan dan mencegah karyawan lain melanggar peraturan dalam perusahaan. Tindakan indisipliner dapat berupa positif dan negatif.

### 3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Ferianto (2013), ada beberapa aspek dalam disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran. Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat waktu tanpa alasan apapun

- b.** Waktu Kerja. Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.
- c.** Kepatuhan Terhadap Perintah. Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang diperintahkan kepadanya.
- d.** Kepatuhan Terhadap Aturan. Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.
- e.** Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
- f.** Pemakaian Seragam. Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Adapun aspek-aspek disiplin kerja menurut Afianto (2017), yaitu sebagai berikut :

1. Kejujuran dalam melaksanakan tanggung jawab.
2. Ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Kehadiran dalam jam kerja.
4. Mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
5. Ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan.

#### 4. Disiplin Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Adapun yang menjadi tolak ukur kedisiplinan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yaitu jam kerja, kehadiran, ceklis peralatan, pemakaian seragam dan atribut, perlengkapan P3K, berpakaian bersih dan rapi, menjalankan PS4 (perilaku, sikap, senyum, sapa dan salam), tidak menerima suap, bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), dan mempersiapkan material. Tolak ukur kedisiplinan ini berlaku bagi semua karyawan, baik itu karyawan tetap maupun karyawan outsourcing.

### C. Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi

Robbin (dalam Sutrisno, 2009), mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan kebutuhan individu.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Heller (dalam Thoah, 2015) bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Newstrom (dalam Thoah, 2015) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan

menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

McShane & Glinow (dalam Thoha, 2015) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela.

Menurut Vroom (dalam Rahman, 2017) motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap macam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Campbell (dalam Rahman, 2017) yaitu motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan, respon, dan kegigihan tingkah laku.

Menurut pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai suatu kerelaan atau keinginan untuk bertindak yang berasal dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang juga mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku.

## 2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno (2009), yaitu :

a) **Faktor Internal**, antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

2. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang

terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dsb.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang . Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit atau organisasi.

b) **Faktor Eksternal**, antara lain :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para tuk diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah, bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

#### 4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

#### 5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan memiliki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

#### 6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban

perusahaan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

### 3. Ciri-Ciri Motivasi

Adapun ciri-ciri motivasi menurut Sutrisno (2009), yaitu :

a. Motivasi adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.

b. Motivasi dapat berubah-ubah

Motivasi bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya. Misalnya seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pemimpin yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan.

c. Motivasi berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi terdapat perbedaan motivasi. Misalnya dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruangan yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seseorang menginginkan teman kerja

yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

d. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian, sering kali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motvasinya sendiri.

#### 4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001), aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan. Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi. Membuat hasil kerja dan 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. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat 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 melakukan pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

#### D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Kayawan

Robbin (dalam Sutrisno, 2009), mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan kebutuhan individu.

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Yoesana (2013), dengan judul penelitian *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman dari Sidney Siegel (1988:256-257) maka tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai adalah 0.400. Untuk melakukan pengujian hipotesis adalah dengan cara membandingkan antara  $r_s$  empiris dengan  $r_s$  tabel pada tingkat signifikan 0.05 untuk tes dua sisi. Apabila harga  $r_s$  empiris  $\geq r_s$  tabel untuk  $n = 48$ , terdapat korelasi antara kedua variabel dengan demikian hipotesis atau (H1) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H0). Hasil penelitian ini mendapatkan nilai  $r_s$  tabel pada signifikan tingkat kepercayaan 0.05 atau 95% untuk  $n = 48$  yaitu

0.280, maka hasil perhitungan nilai  $r_s$   $0.400 > 0.280$  sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Kemudian untuk memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara, maka dapat digunakan pedoman interpretasi pengukuran koefisien Korelasi Rank Spearman seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003:231). Berdasarkan pengukuran koefisien korelasi tersebut, maka korelasi  $r_s$  yang telah didapat sebesar 0.400 termasuk pada tingkat hubungan sedang.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Korelasi  $r_s$  yang didapat sebesar 0.400, maka tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa pada tingkat hubungan sedang. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja, oleh karena itu hendaknya setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Dalam penelitian ini juga hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja termasuk dalam tingkat hubungan sedang, untuk itu sudah selayaknya dilakukan

penelitian menggunakan variabel lain diluar motivasi kerja di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan ditemukan strategi lain untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widayat (2017), dengan judul penelitian *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja*. Perhitungan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis product moment. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,903 dan signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja.

Sumbangan efektif menunjukkan seberapa besar peran atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung. Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0.815. Hal ini berarti sumbangan efektif motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 81,5%, artinya masih terdapat 18,5% yang mempengaruhi disiplin kerja misalnya antara lain: faktor lingkungan, dan faktor sosial (Alma, 2007).

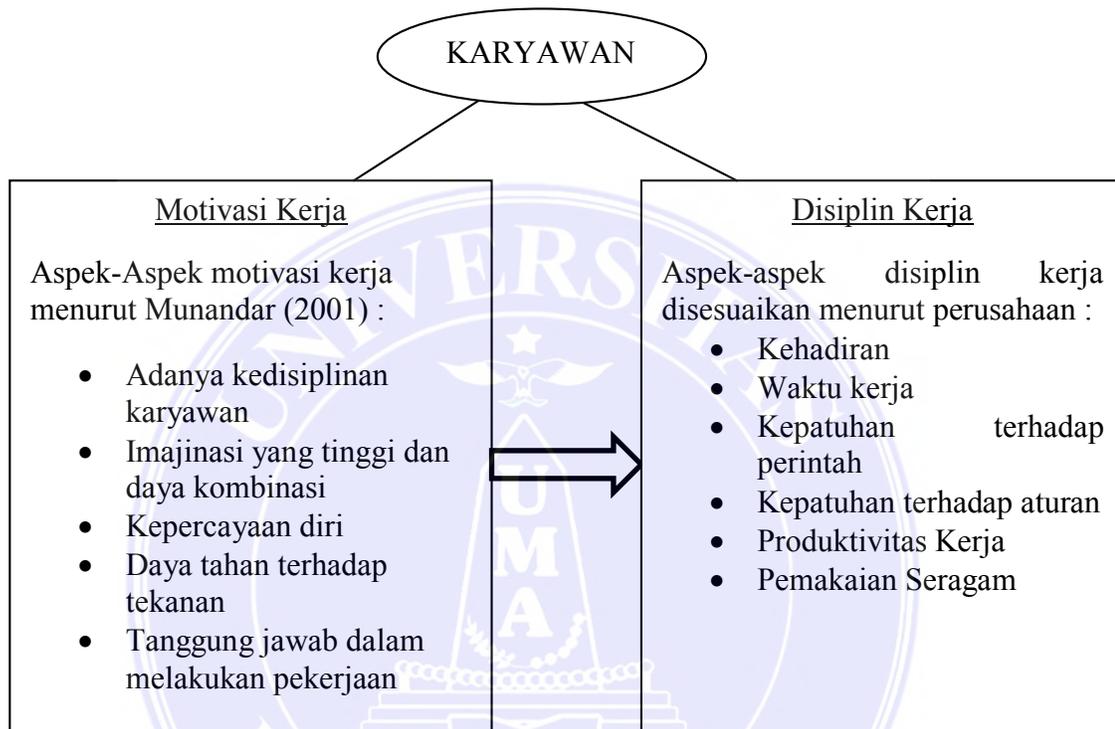
Variabel motivasi kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 60,15 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 22,0 yang berarti motivasi kerja pada subyek penelitian tergolong sedang. Variabel disiplin kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 33,09 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 12,0 yang berarti disiplin kerja pada subyek penelitian tergolong sedang.

Berdasar hasil analisis product moment menunjukkan bahwa koefisien korelasi  $r(xy) = 0,903$ ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja semakin rendah pula disiplin kerja PT. X

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Irianto, 2005). Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bertindak berdasarkan norma-norma atau peraturan yang berlaku. Keyakinan terhadap perlunya aturan dan penilaian bahwa suatu aturan tersebut baik dengan demikian perlu dijalankan, adalah faktor utama seseorang bersedia untuk disiplin (Sunarti, 2004)..

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, diperoleh asumsi bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja semakin rendah pula disiplin kerja.

## E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Jika dilihat dari penelitian sebelumnya, disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan, dengan asumsi ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja semakin rendah pula disiplin kerja.



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](http://repository.uma.ac.id)

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaan dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dengan menyebarkan skala. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif (korelasional) yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (motivasi kerja) dengan satu variabel terikat (disiplin kerja).

#### **B. Identifikasi Variabel penelitian**

Variabel penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Variabel bebas (x) : Motivasi Kerja
2. Variable tergantung (y) : Disiplin Kerja

#### **C. Definisi operasional variable penelitian**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja (Variabel Bebas)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan sesuatu atau hal-hal tertentu yang berasal

dari hasil kumpulan kekuatan internal dan eksternal diri seorang individu. Pengukuran motivasi kerja ini menggunakan aspek-aspek motivasi kerja menurut Munandar (2001), antara lain : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Disiplin Kerja (Variabel Terikat)

Disiplin kerja adalah alat penggerak berupa kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Pengukuran disiplin kerja ini menggunakan aspek-aspek disiplin kerja menurut Ferianto (2013) dan sudah disesuaikan dengan standar perusahaan, antara lain : waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

#### D. Subjek penelitian

##### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya

adalah seluruh karyawan outsourcing PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yang berjumlah 80 orang.

## 2. Teknik Pengambilan Sample

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sample. Untuk menentukan sample yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2007). Dan dalam penelitian ini digunakan teknik Total Sampling. Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

## 3. Sampel

Sugiyono (2016) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini, dengan jumlah populasi 80 karyawan,outsourcing, maka sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 80 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini untuk mengukur motivasi kerja digunakan skala motivasi kerja. Skala motivasi kerja ini dibuat berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikembangkan oleh Munandar (2001). Dan untuk

mengukur disiplin kerja digunakan skala disiplin kerja. Skala ini dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikembangkan oleh Ferianto (2013).

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014)

Peneliti menggunakan skala likert untuk variable bebas (motivasi kerja) dan variable terikat (disiplin kerja). Bobot nilai angket yang ditentukan dalam skala Likert untuk pernyataan positif yaitu, jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 4, jawaban “Setuju”, diberi nilai 3, jawaban, jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2 dan jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan negatifnya yaitu “Sangat Setuju” diberi nilai 1, “Setuju” diberi nilai 2, “Tidak Setuju” diberi nilai 3, dan “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai 4.

## F. Analisis Data

### 1. Validitas

Siregar (2017) mengatakan bahwa validitas atau kesahian menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis product moment yakni dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item, dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut;

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

x = skor variable (jawaban responden)

y = skor total dari variable untuk responden ke - n

## 2. Reliabilitas

Menurut Siregar (2017), reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Untuk menguji korelasi antara motivasi dengan disiplin kerja karyawan digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliable atau tidak. Bila jawaban yang diberikan responden berbentuk

skala, seperti 1-3, 1-5, dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap (Siregar, 2017).

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*, yaitu :

- a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- b. Menentukan nilai varian total

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- c. Menentukan reliabilitas instrument

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Keterangan :**

$n$  = Jumlah sampel

$X_i$  = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sigma^2$  = Varian total

$\sum \sigma^2_b$  = Jumlah varian butir

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan *product momen*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja ditunjukkan dengan  $r_{xy} = 0,632$  yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan disiplin kerja.
2. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja pada kategori tinggi, sebab mean empirik 90,28 dan motivasi kerja juga ada pada kategori tinggi, sebab hipotetiknya 72,5 lebih kecil dari pada empirik 81,02 dimana selisihnya melebihi nilai SD 7,942.
3. Koefisien determinasi motivasi kerja dengan disiplin kerja ditunjukkan dengan  $r^2=0,400$  mengandung arti bahwa motivasi kerja memiliki sumbangan sebesar 40% terhadap disiplin kerja, sedangkan 60% sisanya dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian.

## B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya yaitu :

### 1. Kepada Karyawan

Melihat adanya hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, maka disarankan kepada para karyawan untuk lebih meningkatkan lagi motivasi dalam bekerja agar disiplin kerja dapat tercipta dengan baik.

### 2. Kepada Perusahaan

Untuk perusahaan agar lebih peduli dan tidak bersikap acuh kepada semua karyawannya. Perusahaan juga hendaknya mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga disiplin kerja karyawan meningkat.

### 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk lebih menekankan tentang teori yang lebih banyak dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya kepribadian, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Untuk peneliti selanjutnya bisa juga untuk melakukan pengontrolan pada disiplin kerja agar peneliti selanjutnya lebih memiliki teori yang kuat dalam penelitiannya.



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](http://repository.uma.ac.id)

## DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, Izaz Dani. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). Malang: Universitas Brawijaya.  
<https://media.neliti.com/media/publications/189071-ID-pengaruh-disiplin-kerja-dan-komunikasi-o.pdf>
- Budhi, Roebing Gunawan. 2017. *Revolusi Karyawan*. Medan: Elex Media Komputindo
- Ferianto, Dedi. 2013. *Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang*, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. [http://etheses.uin-malang.ac.id/1751/7/08410175\\_Bab\\_2.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/1751/7/08410175_Bab_2.pdf)
- Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Onibala, Androh G. 2017. Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM. *Jurnal EMBA*, 5 (2), 380-387
- Papalia, Diane E. 2014. *Menyelami Perkembangan Manusia*. Jakarta: Salemba Humanika
- Purba, David. 2016. *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/57515/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rahman, Fauzie. 2017. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Expert
- Rahmawati, Yuni. 2017. Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 6 (2). [http://ejournal.its.ac.id/index.php/sains\\_seni/article/viewFile/26119/4644](http://ejournal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/viewFile/26119/4644)
- Robbin, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset

- Sudarmanto, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Sleman: CV Budi Utama
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta
- Suhendy, Hendi dan Sahya Anggara, 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Titisari, Purnamie, 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Widayat, Syaiful Bagus, 2017. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/57973/1/11.%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Yoesana, Umy. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Jurnal Pemerintahan Integratif, 1 (1), 13-27. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi%20ejournal%20oke%20\(02-07-13-02-20-00\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi%20ejournal%20oke%20(02-07-13-02-20-00).pdf)

**LAMPIRAN A**  
**SKALA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA**  
**(TRY OUT)**



## **SKALA MOTIVASI KERJA**

### **DATA IDENTITAS DIRI**

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu di Perusahaan :

Nama (Inisial) :  
Usia :  
Jenis Kelamin : P / L

### **PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak/Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila meraa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Bapak/Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu		✓		

Tanda ceklis (✓) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

## SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada				
2	Saya selalu mempersiapkan langkah untuk membantu pelanggan yang mengalami masalah dengan listrik di rumahnya				
3	Saya dapat memberikan pengarahan dan langkah-langkah kepada pelanggan untuk menghemat listrik				
4	Saya akan berlapang dada apabila mendapat surat teguran dari atasan				
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan hingga tuntas				
6	Saya tidak akan mengulangi kesalahan apabila sudah diberikan surat peringatan				
7	Saya bekerja secara tim untuk mempermudah memantau gangguan listrik				
8	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target				
9	Saya dapat mengatasi masalah saat pelanggan memberikan complain				
10	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu				
11	Saya memiliki jadwal terstruktur untuk pekerjaan saya				
12	Saya sering memberikan pendapat pada saat briefing				
13	Saya segera menangani keluhan pelanggan tanpa menunggu perintah				

14	Saya sudah punya rencana apabila kontrak kerja saya sudah berakhir				
15	Saya tetap menjalankan pekerjaan meski sudah tau risikonya berbahaya				
16	Saya selalu memakai seragam dan atribut yang lengkap saat bekerja				
17	Saya memberikan inovasi saat menangani permasalahan listrik di rumah				
18	Saya akan mengerjakan tugas lain selain dari pekerjaan saya				
19	Saya tetap bersikap tenang saat pelanggan terus mengeluh tentang masalah listrik di rumahnya				
20	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun harus sampai lembur				
21	Saya selalu bekerja semaunya saja				
22	Saya bersikap acuh jika ada pelanggan yang mengalami kesulitan dengan listrik di rumahnya				
23	Saya meminta petugas lain untuk memberikan pengarahan kepada pelanggan untuk menghemat listrik				
24	Saya emosi jika mendapat surat teguran dari atasan				
25	Saya jarang mengerjakan pekerjaan yang diberikan hingga tuntas				
26	Saya bersikap acuh apabila diberi surat peringatan oleh atasan				
27	Saya bekerja sendiri untuk memantau gangguan listrik				
28	Saya ragu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target				

29	Saya bersikap acuh saat pelanggan memberikan complain tentang listrik di rumahnya				
30	Saya terkadang telat datang ke kantor				
31	Saya bekerja tanpa adanya jadwal terstruktur				
32	Saya jarang memberikan pendapat pada saat briefing				
33	Saya menunggu perintah apabila akan menangani keluhan pelanggan				
34	Saya hanya pasrah apabila kontrak kerja saya sudah berakhir				
35	Saya enggan menjalankan pekerjaan karena tahu risikonya berbahaya				
36	Saya jarang memakai seragam dan atribut yang lengkap saat bekerja				
37	Saya menangani permasalahan listrik sesuai dengan prosedur yang ada				
38	Saya hanya mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya				
39	Saya emosi apabila pelanggan terus mengeluh tentang masalah listrik di rumahnya				
40	Saya menunda pekerjaan yang diberikan agar terhindar dari lembur				

## **SKALA DISIPLIN KERJA**

### **DATA IDENTITAS DIRI**

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu di Perusahaan :

Nama (Inisial) :  
Usia :  
Jenis Kelamin : P / L

### **PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak/Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila meraa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Bapak/Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu		✓		

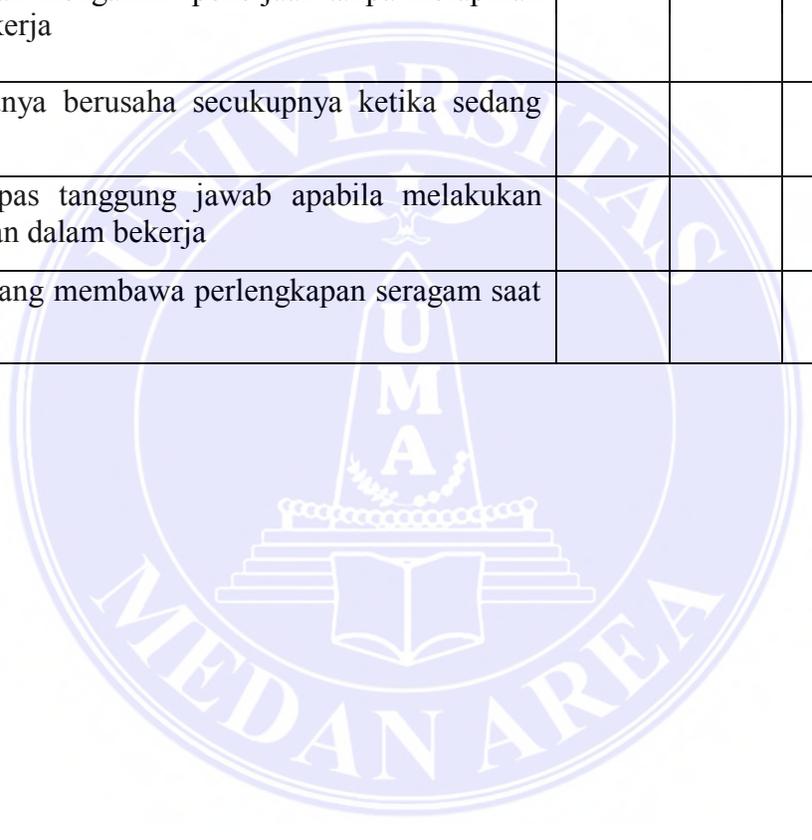
Tanda ceklis (✓) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

## SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya akan memulai pekerjaan tanpa disuruh				
2	Saya bekerja sesuai dengan perintah yang diberikan				
3	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan untuk datang bekerja tepat waktu				
4	Saya selalu berhasil mencapai target pekerjaan dalam waktu sehari				
5	Saya selalu memakai seragam sesuai dengan aturan perusahaan				
6	Saya meluangkan waktu untuk menyusun rencana kerja sebelum memulai pekerjaan				
7	Saya selalu mendengarkan instruksi atasan pada saat memberi pengarahan tentang pekerjaan				
8	Peraturan yang ada di perusahaan mudah dipahami sehingga mudah untuk diikuti				
9	Saya bisa mencapai target pekerjaan lebih dari yang diperkirakan dalam sehari				
10	Saya selalu menggunakan perlengkapan seragam kerja yang dianjurkan oleh perusahaan				
11	Saya akan mengakhiri pekerjaan apabila sudah selesai				
12	Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan				
13	Saya bisa mengatasi masalah apabila ada pelanggan yang memiliki masalah dengan listrik di rumahnya				

14	Saya membawa seragam lebih apabila sewaktu-waktu diperlukan				
15	Saya selalu merapikan tempat kerja saya sebelum mengakhiri pekerjaan				
16	Saya selalu fokus dan mengeluarkan kemampuan terbaik saya ketika sedang bekerja				
17	Saya bertanggung jawab apabila melakukan kesalahan dalam bekerja				
18	Saya selalu membawa perlengkapan seragam saat bekerja				
19	Saya akan memulai pekerjaan apabila disuruh				
20	Saya bekerja sesuai dengan keinginan hati saya				
21	Saya sering melanggar peraturan perusahaan untuk datang tepat waktu				
22	Saya jarang mencapai target pekerjaan dalam waktu sehari				
23	Saya memakai baju non-formal pada saat bekerja				
24	Saya meluangkan waktu untuk bersantai sebelum memulai pekerjaan				
25	Saya menghiraukan instruksi atasan pada saat memberi pengarahan tentang pekerjaan				
26	Peraturan yang ada di perusahaan sulit dipahami sehingga sulit untuk diikuti				
27	Saya susah untuk mendapat target pekerjaan lebih dari yang diperkirakan dalam sehari				
28	Saya menggunakan perlengkapan seragam kerja seperlunya saja				

29	Saya akan mengakhiri pekerjaan meskipun belum selesai				
30	Saya bekerja tanpa menghiraukan standar perusahaan				
31	Saya menghindar jika ada pelanggan yang memiliki masalah dengan listrik di rumahnya				
32	Saya hanya membawa satu seragam untuk bekerja				
33	Saya akan mengakhiri pekerjaan tanpa merapikan tempat kerja				
34	Saya hanya berusaha secukupnya ketika sedang bekerja				
35	Saya lepas tanggung jawab apabila melakukan kesalahan dalam bekerja				
36	Saya jarang membawa perlengkapan seragam saat bekerja				



**LAMPIRAN B**  
**SKALA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA**  
**(PENELITIAN)**



## SKALA MOTIVASI KERJA

### DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu di Perusahaan :

Nama (Inisial) :  
Usia :  
Jenis Kelamin : P / L

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak/Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila meraa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Bapak/Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu		✓		

Tanda ceklis (✓) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

## SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada				
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan hingga tuntas				
3	Saya tidak akan mengulangi kesalahan apabila sudah diberikan surat peringatan				
4	Saya bekerja secara tim untuk mempermudah memantau gangguan listrik				
5	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target				
6	Saya dapat mengatasi masalah saat pelanggan memberikan complain				
7	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu				
8	Saya sudah punya rencana apabila kontrak kerja saya sudah berakhir				
9	Saya selalu memakai seragam dan atribut yang lengkap saat bekerja				
10	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun harus sampai lembur				
11	Saya selalu bekerja semauanya saja				
12	Saya bersikap acuh jika ada pelanggan yang mengalami kesulitan dengan listrik di rumahnya				

13	Saya meminta petugas lain untuk memberikan pengarahan kepada pelanggan untuk menghemat listrik				
14	Saya emosi jika mendapat surat teguran dari atasan				
15	Saya jarang mengerjakan pekerjaan yang diberikan hingga tuntas				
16	Saya bersikap acuh apabila diberi surat peringatan oleh atasan				
17	Saya bekerja sendiri untuk memantau gangguan listrik				
18	Saya ragu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target				
19	Saya bersikap acuh saat pelanggan memberikan complain tentang listrik di rumahnya				
20	Saya terkadang telat datang ke kantor				
21	Saya bekerja tanpa adanya jadwal terstruktur				
22	Saya jarang memberikan pendapat pada saat briefing				
23	Saya menunggu perintah apabila akan menangani keluhan pelanggan				
24	Saya hanya pasrah apabila kontrak kerja saya sudah berakhir				
25	Saya enggan menjalankan pekerjaan karena tahu risikonya berbahaya				
26	Saya jarang memakai seragam dan atribut yang lengkap saat bekerja				
27	Saya menangani permasalahan listrik sesuai dengan prosedur yang ada				
28	Saya hanya mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya				

29	Saya emosi apabila pelanggan terus mengeluh tentang masalah listrik di rumahnya				
30	Saya menunda pekerjaan yang diberikan agar terhindar dari lembur				



## SKALA DISIPLIN KERJA

### DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu di Perusahaan :

Nama (Inisial) :  
Usia :  
Jenis Kelamin : P / L

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak/Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila meraa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Bapak/Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu		✓		

Tanda ceklis (✓) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

## SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya akan memulai pekerjaan tanpa disuruh				
2	Saya bekerja sesuai dengan perintah yang diberikan				
3	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan untuk datang bekerja tepat waktu				
4	Saya selalu berhasil mencapai target pekerjaan dalam waktu sehari				
5	Saya selalu memakai seragam sesuai dengan aturan perusahaan				
6	Saya meluangkan waktu untuk menyusun rencana kerja sebelum memulai pekerjaan				
7	Saya selalu mendengarkan instruksi atasan pada saat memberi pengarahan tentang pekerjaan				
8	Peraturan yang ada di perusahaan mudah dipahami sehingga mudah untuk diikuti				
9	Saya bisa mencapai target pekerjaan lebih dari yang diperkirakan dalam sehari				
10	Saya selalu menggunakan perlengkapan seragam kerja yang dianjurkan oleh perusahaan				
11	Saya akan mengakhiri pekerjaan apabila sudah selesai				
12	Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan				
13	Saya membawa seragam lebih apabila sewaktu-waktu diperlukan				

14	Saya selalu merapikan tempat kerja saya sebelum mengakhiri pekerjaan				
15	Saya selalu fokus dan mengeluarkan kemampuan terbaik saya ketika sedang bekerja				
16	Saya selalu membawa perlengkapan seragam saat bekerja				
17	Saya akan memulai pekerjaan apabila disuruh				
18	Saya bekerja sesuai dengan keinginan hati saya				
19	Saya jarang mencapai target pekerjaan dalam waktu sehari				
20	Saya memakai baju non-formal pada saat bekerja				
21	Saya meluangkan waktu untuk bersantai sebelum memulai pekerjaan				
22	Saya menghiraukan instruksi atasan pada saat memberi pengarahan tentang pekerjaan				
23	Peraturan yang ada di perusahaan sulit dipahami sehingga sulit untuk diikuti				
24	Saya susah untuk mendapat target pekerjaan lebih dari yang diperkirakan dalam sehari				
25	Saya menggunakan perlengkapan seragam kerja seperlunya saja				
26	Saya akan mengakhiri pekerjaan meskipun belum selesai				
27	Saya hanya membawa satu seragam untuk bekerja				
28	Saya akan mengakhiri pekerjaan tanpa merapikan tempat kerja				

29	Saya hanya berusaha secukupnya ketika sedang bekerja				
30	Saya lepas tanggung jawab apabila melakukan kesalahan dalam bekerja				
31	Saya jarang membawa perlengkapan seragam saat bekerja				





**LAMPIRAN C**  
**SEBARAN DATA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA**  
**(TRY OUT)**







**LAMPIRAN D**  
**SEBARAN DATA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA**  
**(PENELITIAN)**

## SEBARAN DATA MOTIVASI KERJA

3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	89
3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	88
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	98
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	99
4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	89
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	94
4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	91
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	91
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	90
4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	96
4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	89
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	97
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	101
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	95
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	93
4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	98
3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	85
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	104
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	104
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	104
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	94
3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	90
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	99
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	1	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	97
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	98
4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	105
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	102
3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	101
4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	98
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	104
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	105

## SEBARAN DATA DISIPLIN KERJA

3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	94
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	94
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	101
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	111
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	102
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	90
4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	94
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	96
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	92
3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	94
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	101
3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	89
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	96
4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	100
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	102
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	99
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	101
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	103
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	111
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	110
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	109
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	108
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	93
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	97
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	104
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	104
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	105
3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	93
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	103
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	102
3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	102
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	102
4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	106
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	105
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	104

**LAMPIRAN E**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**



## Reliability

### Scale: Skala Motivasi Kerja Sebelum Di Uji Coba

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	40

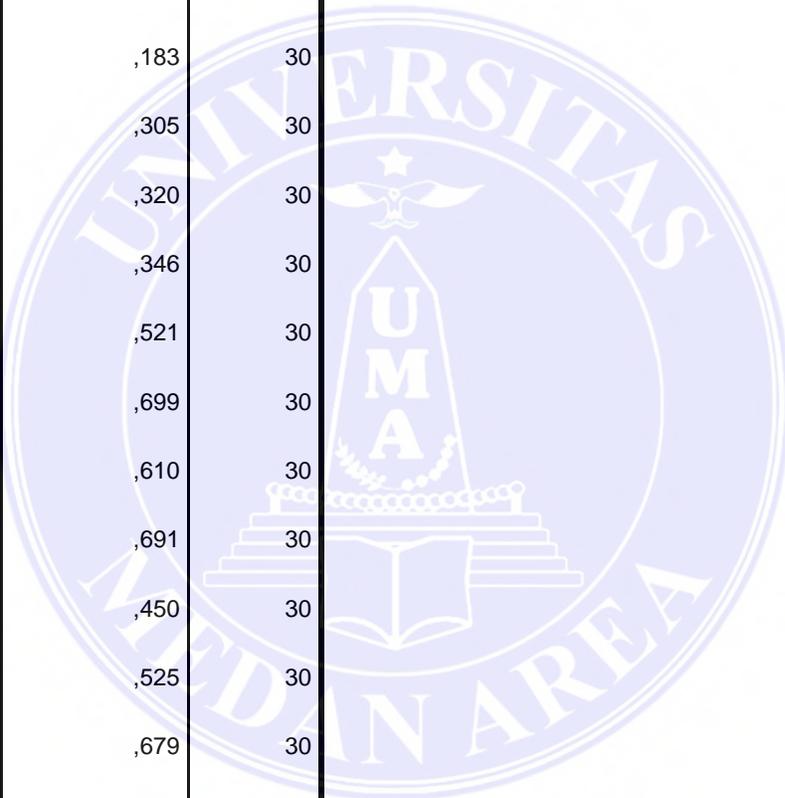
#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	3,20	,407	30
mk2	3,60	,498	30
mk3	3,50	,509	30
mk4	3,03	,183	30
mk5	3,53	,507	30

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

mk6	3,17	,379	30
mk7	3,53	,507	30
mk8	3,07	,254	30
mk9	3,07	,254	30
mk10	3,70	,466	30
mk11	3,07	,254	30
mk12	3,07	,254	30
mk13	3,03	,183	30
mk14	3,10	,305	30
mk15	3,03	,320	30
mk16	3,13	,346	30
mk17	3,27	,521	30
mk18	3,17	,699	30
mk19	3,20	,610	30
mk20	3,27	,691	30
mk21	3,07	,450	30
mk22	3,00	,525	30
mk23	2,77	,679	30
mk24	3,10	,481	30
mk25	3,10	,481	30
mk26	3,13	,507	30
mk27	3,00	,371	30
mk28	2,67	,606	30
mk29	3,10	,481	30



mk30	3,10	,481	30
mk31	3,10	,481	30
mk32	3,07	,450	30
mk33	2,50	,572	30
mk34	2,57	,568	30
mk35	2,53	,507	30
mk36	3,03	,183	30
mk37	2,53	,571	30
mk38	2,60	,621	30
mk39	3,10	,305	30
mk40	3,07	,254	30

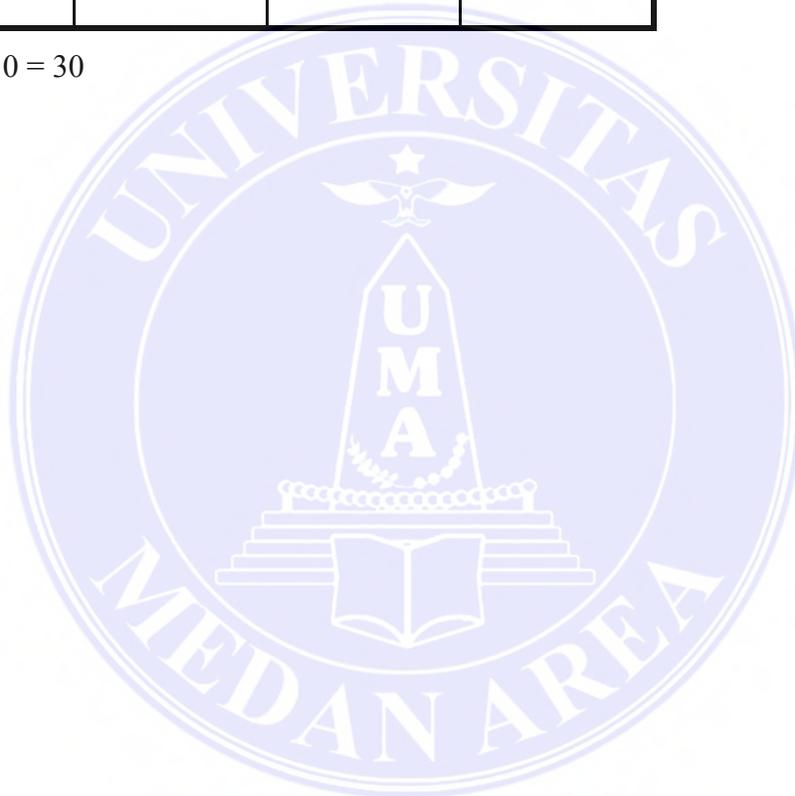
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	119,67	37,402	,624	,793
mk2	119,27	41,375	-,148	,817
mk3	119,37	43,068	-,398	,826
mk4	119,83	40,626	,005	,808
mk5	119,33	43,333	,437	,827
mk6	119,70	38,217	,493	,797
mk7	119,33	42,506	,316	,823
mk8	119,80	40,097	,359	,806
mk9	119,80	39,338	,399	,802

mk10	119,17	41,178	,321	,816
mk11	119,80	40,303	,094	,807
mk12	119,80	40,303	,094	,807
mk13	119,83	40,626	,005	,808
mk14	119,77	40,116	,320	,807
mk15	119,83	40,213	,088	,808
mk16	119,73	40,064	,311	,807
mk17	119,60	42,386	-,293	,823
mk18	119,70	41,872	-,187	,826
mk19	119,67	41,609	-,166	,822
mk20	119,60	37,421	,328	,802
mk21	119,80	36,441	,742	,788
mk22	119,87	36,189	,666	,788
mk23	120,10	36,369	,469	,795
mk24	119,77	35,633	,838	,783
mk25	119,77	35,633	,838	,783
mk26	119,73	35,926	,738	,786
mk27	119,87	38,051	,542	,796
mk28	120,20	37,890	,323	,801
mk29	119,77	36,116	,748	,787
mk30	119,77	35,909	,787	,785
mk31	119,77	35,633	,838	,783
mk32	119,80	36,441	,742	,788
mk33	120,37	36,585	,543	,792

mk34	120,30	37,459	,415	,798
mk35	120,33	37,954	,393	,799
mk36	119,83	40,144	,314	,806
mk37	120,33	37,747	,370	,799
mk38	120,27	37,168	,411	,798
mk39	119,77	39,013	,411	,801
mk40	119,80	39,821	,346	,805

Item valid  $40 - 10 = 30$



## Reliability

### Scale: Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

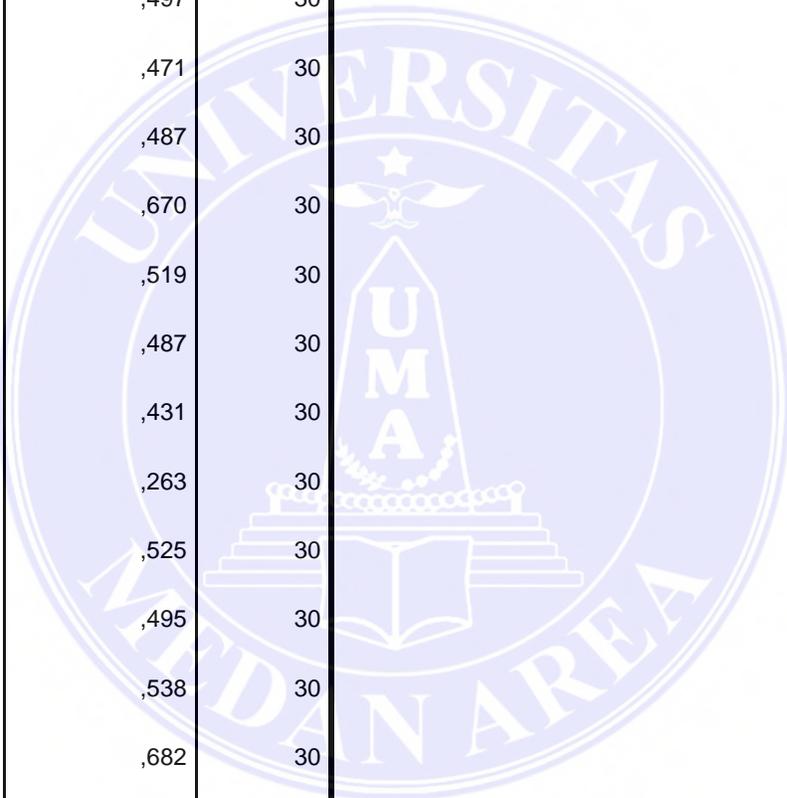
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	36

#### Item Statistics

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

	Mean	Std. Deviation	N
dk1	3,52	,505	30
dk2	3,32	,471	30
dk3	3,52	,505	30
dk4	3,20	,535	30
dk5	3,42	,499	30
dk6	3,28	,497	30
dk7	3,32	,471	30
dk8	3,26	,487	30
dk9	3,20	,670	30
dk10	3,34	,519	30
dk11	3,26	,487	30
dk12	3,24	,431	30
dk13	3,00	,263	30
dk14	3,36	,525	30
dk15	3,40	,495	30
dk16	3,42	,538	30
dk17	3,50	,682	30
dk18	3,34	,519	30
dk19	2,68	,741	30
dk20	2,74	,803	30
dk21	2,97	,320	30
dk22	3,06	,512	30
dk23	3,24	,555	30



dk24	3,12	,558	30
dk25	3,24	,555	30
dk26	3,36	,485	30
dk27	3,00	,535	30
dk28	3,00	,670	30
dk29	3,20	,639	30
dk30	2,90	,305	30
dk31	2,97	,183	30
dk32	2,67	,661	30
dk33	3,17	,379	30
dk34	2,80	,805	30
dk35	2,77	,817	30
dk36	3,23	,504	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
dk1	97,46	41,519	,358	,809
dk2	97,66	40,556	,554	,803
dk3	97,46	41,682	,332	,810
dk4	97,78	39,359	,665	,897
dk5	97,56	42,007	,386	,811
dk6	97,70	40,704	,497	,804
dk7	97,66	40,923	,490	,805

dk8	97,72	41,716	,342	,810
dk9	97,78	39,277	,521	,801
dk10	97,64	41,827	,398	,811
dk11	97,72	44,002	,321	,821
dk12	97,74	43,258	,316	,816
dk13	101,63	100,516	,079	,824
dk14	97,62	40,485	,500	,804
dk15	97,58	41,187	,420	,807
dk16	97,56	41,925	,371	,812
dk17	101,13	102,671	-,155	,830
dk18	97,64	43,909	,311	,822
dk19	98,30	45,112	,357	,834
dk20	98,24	45,247	,366	,836
dk21	101,67	101,540	-,100	,825
dk22	97,92	41,177	,406	,807
dk23	97,74	42,849	,330	,817
dk24	97,86	41,551	,311	,811
dk25	97,74	41,421	,332	,810
dk26	97,62	39,914	,645	,899
dk27	97,98	40,836	,436	,806
dk28	97,98	39,693	,469	,804
dk29	97,78	41,114	,315	,811
dk30	101,73	100,478	,070	,824
dk31	101,67	100,782	,050	,824

dk32	97,90	41,643	,320	,810
dk33	97,62	41,669	,351	,809
dk34	97,56	40,007	,559	,801
dk35	97,44	42,047	,376	,812
dk36	97,44	39,639	,610	,899

Item valid  $36 - 5 = 31$

## Reliability

### Scale: Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	30

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	3,66	,479	50
mk5	3,26	,565	50
mk6	3,40	,495	50
mk7	3,18	,438	50
mk8	3,18	,560	50
mk9	3,08	,396	50
mk10	3,46	,579	50
mk14	3,12	,480	50
mk16	3,36	,485	50
mk20	3,04	,755	50
mk21	3,12	,689	50
mk22	3,34	,745	50
mk23	3,20	,535	50
mk24	3,38	,567	50
mk25	3,24	,555	50
mk26	3,32	,587	50
mk27	3,18	,596	50
mk28	3,20	,670	50
mk29	3,36	,525	50
mk30	3,22	,737	50
mk31	3,28	,497	50
mk32	3,16	,738	50

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

mk33	3,00	,535	50
mk34	3,16	,548	50
mk35	3,20	,535	50
mk36	3,48	,505	50
mk37	3,16	,584	50
mk38	3,32	,551	50
mk39	3,40	,495	50
mk40	3,36	,485	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	94,16	53,198	,525	,850
mk5	94,56	55,598	,339	,859
mk6	94,42	56,085	,302	,860
mk7	94,64	54,602	,355	,854
mk8	94,64	55,623	,338	,859
mk9	94,74	54,482	,419	,853
mk10	94,36	57,582	,394	,866
mk14	94,70	56,500	,350	,861
mk16	94,46	58,825	,365	,868
mk20	94,78	57,685	,302	,870
mk21	94,70	53,194	,340	,855
mk22	94,48	51,275	,493	,849

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

mk23	94,62	51,547	,685	,845
mk24	94,44	52,292	,545	,848
mk25	94,58	51,391	,677	,845
mk26	94,50	50,827	,707	,843
mk27	94,64	52,480	,493	,850
mk28	94,62	51,996	,481	,850
mk29	94,46	52,784	,528	,849
mk30	94,60	50,000	,629	,844
mk31	94,54	51,560	,741	,844
mk32	94,66	50,392	,587	,846
mk33	94,82	54,314	,316	,855
mk34	94,66	52,066	,597	,847
mk35	94,62	54,200	,331	,854
mk36	94,34	54,637	,395	,855
mk37	94,66	52,515	,500	,850
mk38	94,50	52,827	,494	,850
mk39	94,42	55,596	,369	,858
mk40	94,46	52,213	,662	,846

mean hipotetik :  $(30 \times 1) + (30 \times 4) : 2 = 75$

## Reliability

### Scale: Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	31

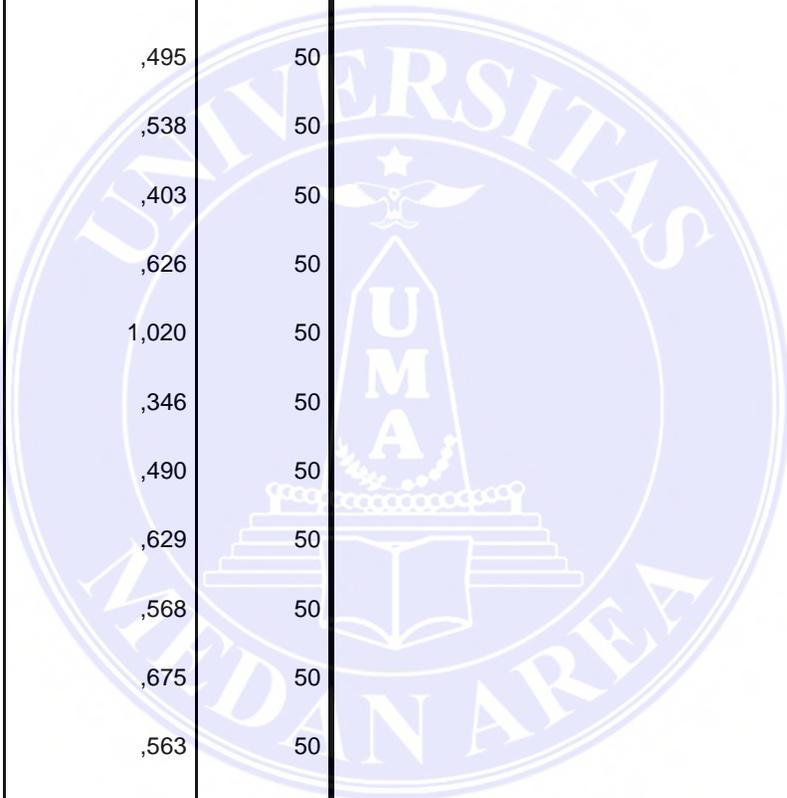
#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
dk1	2,73	,691	50
dk2	3,10	,403	50
dk3	3,07	,521	50
dk4	3,17	,379	50
dk5	3,17	,461	50
dk6	3,07	,365	50

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

dk7	3,17	,461	50
dk8	3,10	,403	50
dk9	2,73	,691	50
dk10	3,13	,434	50
dk11	3,03	,414	50
dk12	3,10	,305	50
dk14	3,36	,525	50
dk15	3,40	,495	50
dk16	3,42	,538	50
dk18	3,10	,403	50
dk19	2,43	,626	50
dk20	2,17	1,020	50
dk22	2,87	,346	50
dk23	2,63	,490	50
dk24	2,47	,629	50
dk25	2,43	,568	50
dk26	2,60	,675	50
dk27	2,40	,563	50
dk28	2,67	,661	50
dk29	2,97	,320	50
dk32	3,08	,528	50
dk33	3,36	,485	50
dk34	3,42	,538	50
dk35	3,54	,503	50



dk36	3,54	,542	50
------	------	------	----

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
dk1	101,90	91,334	,695	,918
dk2	101,53	95,568	,669	,919
dk3	101,57	96,944	,369	,922
dk4	101,47	95,913	,666	,919
dk5	101,47	95,292	,610	,919
dk6	101,57	95,702	,723	,919
dk7	101,47	96,947	,423	,921
dk8	101,53	95,982	,616	,920
dk9	101,90	89,472	,845	,915
dk10	101,50	95,707	,601	,920
dk11	101,60	97,972	,349	,922
dk12	101,53	98,947	,323	,922
dk14	101,40	95,352	,650	,919
dk15	101,53	94,464	,586	,919
dk16	101,60	95,421	,485	,921
dk18	97,64	43,909	,311	,822
dk18	101,53	98,878	,345	,923
dk19	102,20	96,303	,350	,922
dk22	97,92	41,177	,406	,907

UNIVERSITAS MEDAN AREA

dk23	102,00	96,345	,459	,921
dk24	102,17	92,833	,641	,918
dk25	102,20	92,510	,747	,917
dk26	102,03	88,930	,913	,914
dk27	102,23	92,806	,726	,918
dk28	101,97	94,792	,448	,921
dk29	101,97	94,792	,448	,921
dk32	101,47	96,464	,590	,920
dk33	101,83	89,661	,701	,917
dk34	101,87	87,844	,815	,915
dk35	101,40	93,766	,715	,918
dk36	101,97	94,792	,448	,921

mean hipotetik :  $(31 \times 1) + (31 \times 4) : 2 = 77,5$



**LAMPIRAN F**  
**UJI NORMALITAS**

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

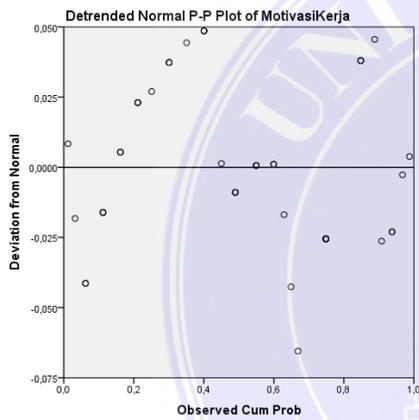
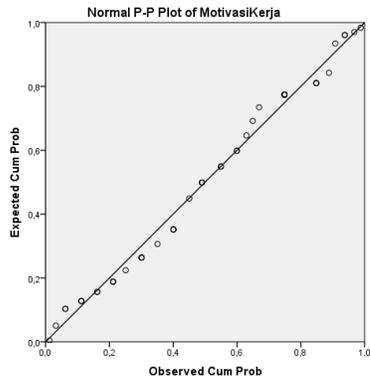
		MotivasiKerja	DisplinKerja
N		50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	81,02	90,98
	Std. Deviation	7,942	7,641
Most Extreme Differences	Absolute	,094	,093
	Positive	,088	,093
	Negative	-,094	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,666	,660
Asymp. Sig. (2-tailed)		,766	,776

a. Test distribution is Normal.

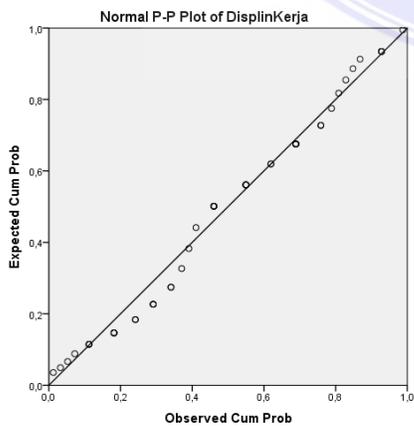
b. Calculated from data.

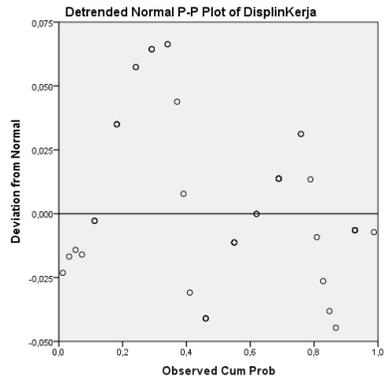
## Pplot

### MotivasiKerja



## DisplinKerja







**LAMPIRAN G**  
**UJI LINEARITAS**

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
DisplinKerja * MotivasiKerja	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

### Report

#### DisplinKerja

MotivasiKerja	Mean	N	Std. Deviation
80	109,00	1	.
88	93,00	1	.
91	92,00	2	6,828
92	92,33	3	6,528
93	96,50	2	,707
94	96,67	3	6,786
95	104,00	1	.
96	95,50	4	6,082
97	93,00	1	.
98	96,00	4	5,354
100	94,00	1	.

101	103,00	3	6,000
102	105,67	3	5,508
103	103,00	2	6,414
104	102,00	1	.
105	101,00	1	.
106	102,00	1	.
107	107,43	7	4,315
108	103,67	3	6,509
109	102,00	1	.
113	104,00	1	.
115	109,00	2	6,828
116	118,00	1	.
118	104,00	1	.
Total	90,98	50	7,641

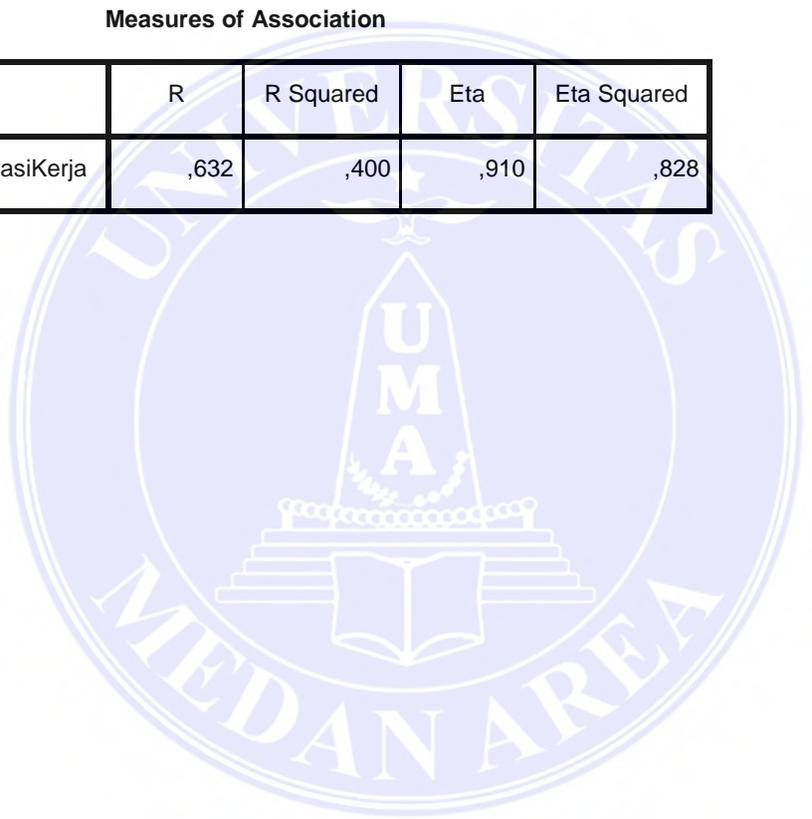
ANOVA Table

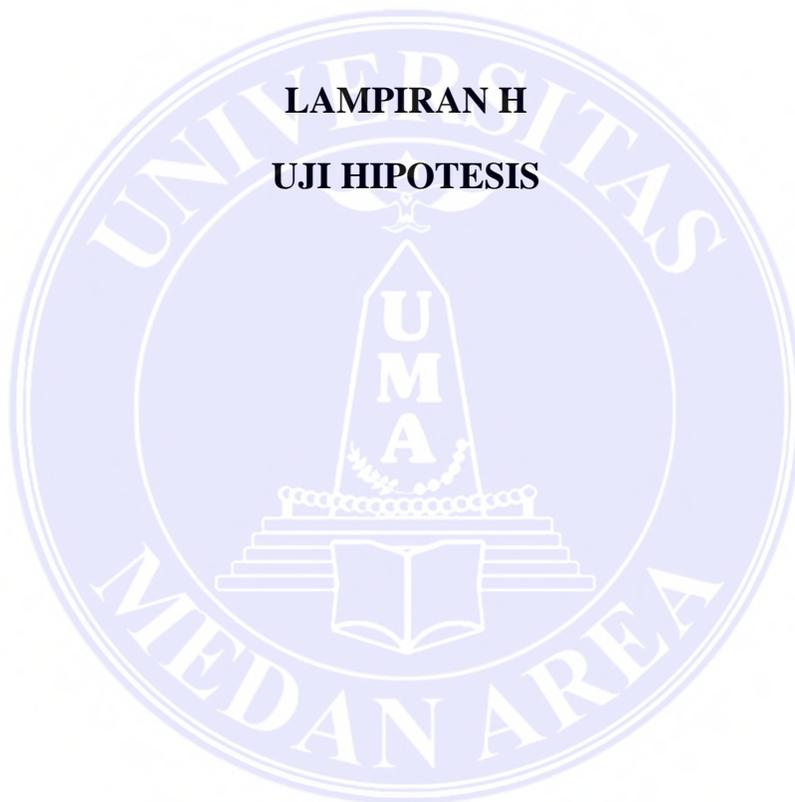
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
DisplinKerja *	Between	(Combined)	1789,099	23	77,787	5,438	,000
MotivasiKerja	Groups	Linearity	863,811	1	863,811	60,393	,000

	Deviation from Linearity	925,288	23	42,059	2,941	,005
	Within Groups	371,881	26	14,303		
	Total	2160,980	50			

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
DisplinKerja * MotivasiKerja	,632	,400	,910	,828





**LAMPIRAN H**  
**UJI HIPOTESIS**

## Correlations

Correlations

		MotivasiKerja	DisplinKerja
MotivasiKerja	Pearson Correlation	1	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
DisplinKerja	Pearson Correlation	,632**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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



**LAMPIRAN I**  
**SURAT PENGANTAR PENELITIAN**

# 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 : 154/FPSI/01.10/VII/2019  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 1 Juli 2019

Yth, Kepala Bagian PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan  
Di  
Tempat

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

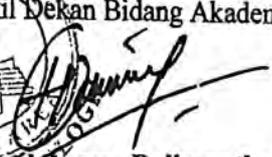
Nama : Amalia Zhafira  
NPM : 15 860 0062  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan Jl. Sakti Lubis No. 20/26 Sitirejo II Kecamatan Medan Amplas Kota Medan Sumatera Utara, 20155 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan*".

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,  
  
Haniq Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

Mahasiswa Ybs  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nomor : 0691 /MUM.01.01/UMS/2019  
Surat : -  
Sifat : Biasa  
Temporan : Ada  
Perihal : Pengambilan Data

Medan, 17 Juli 2019

Kepada :  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Jl. Kolam No. 1 Medan Estate  
Di  
Medan

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : 1545/FPSI/01.10/VII/2019 Tanggal 01 Juli 2019, perihal Pengambilan Data (copy surat terlampir), maka dengan ini kami beritahukan sebagai berikut :

Nama : Amalia Zhafira  
NPM : 15 860 0062  
Prodi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Telah kami setuju untuk melakukan pengambilan data di perusahaan kami dan benar sudah melaksanakan kegiatan tersebut sebagai syarat menyusun skripsi dengan judul :

*"Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing di PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan"*.

Demikian surat keterangan ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

