

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
DISIPLIN KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DI BIDANG
YANMA (PELAYANAN MARKAS) POLDA SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

CRISTALYA BR BUTAR-BUTAR

15.860.0344



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

SURAT PERNYATAAN

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

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

Medan, 17 Oktober 2019

Penulis



Cristalya Br Butar-Butar

158600344

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja
Anggota Kepolisian di Bidang Yanma (Pelayanan Markas) Polda
Sumatera Utara

Nama : Cristalya Br Butar-Butar
NPM : 15.860.0344
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Abdal Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

17 Oktober 2019

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA(S1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal
17 Oktober 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan

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

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
2. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
3. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

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

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

Nama : Cristalya Br ButarButar
NPM : 15.860.0344
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 Anggota Kepolisian
Di Bidang Yanma (Pelayanan Markas) Polda Sumatera Utara**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 17 Oktober 2019
Yang menyatakan

(Cristalya Br ButarButar)

ABSTRAK

Cristalya Br ButarButar
15 860 0344

Pada dasarnya, disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap anggota Kepolisian dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi dalam kenyataannya masih banyak anggota Polri yang melakukan tindakan indisipliner seperti mengkonsumsi narkoba, mengabaikan tanggung jawab, bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku dan akibatnya banyak yang datang terlambat, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan mangkir dari kantor sehingga citra anggota Polri dimata masyarakat menjadi buruk. Maka dari itu, dibutuhkan anggota Polri yang memiliki dorongan dalam diri untuk melakukan kewajiban dan tanggungjawab pekerjaannya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada Anggota Kepolisian di Bidang Yanma (Pelayanan Markas) Polda Sumatera Utara. Jenis penelitian korelasional ini melibatkan 49 anggota Kepolisian dengan teknik *purposive sampling* di bidang Yanma Polda Sumut. Analisis data penelitian ini menggunakan *Teknik Korelasi Product Moment*. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada anggota Kepolisian di Bidang Yanma (Pelayanan Markas) Polda Sumut ($r = 0,417$; $p = 0,05 < 0,03$). Dengan motivasi kerja yang tergolong tinggi dengan mean empirik lebih tinggi dari mean hipotetik ($153,71 > 92,5$) dan disiplin kerja yang tergolong cukup dilihat dari rata-rata penilaian disiplin kerja. Hasil lain yang diperoleh merupakan koefisien determinasi (r^2) motivasi kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,174 mengandung arti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 17,4% terhadap disiplin kerja pada 49 anggota kepolisian di bidang Yanma Polda Sumatera Utara dan 82,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain terhadap Disiplin Kerja yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Polisi.

**RELATION BETWEEN WORK MOTIVATION WITH WORK DISCIPLINE
OF POLICE IN THE FIELD OF HEADQUARTERS SERVICE NORTH
SUMATERA REGIONAL POLICE**

ABSTRACT

Cristalya Br ButarButar
15 860 0344

Basically, work discipline must be owned by every member of the Police in carrying out their duties. However, in reality there are still many members of the Police who carry out undisciplined actions such as consuming narcotics, neglecting responsibilities, working not in accordance with applicable procedures and consequently many who arrive late at the office, work is not finished on time, and are absent from the office so that the police image in the eyes of people to be bad. Therefore, it takes the police who have the motivation in themselves to perform the duties and responsibilities of their jobs properly. This study aims to determine the relation between work motivation with work discipline of police in the field of headquarters service North Sumatera regional police. This type of correlational research involved 49 police with a purposive sampling technique in the field of headquarters service North Sumatera regional police. The data analysis of this study used Product Moment Correlation Technique. The results of this study have a significant positive relationship between work motivation and work discipline among members of the Police in the Field of Yanma (Service Headquarters) of the North Sumatra Regional Police ($r = 0.417$; $p = 0.000 < 0.03$). With a high level of work motivation with an empirical average higher than the hypothetical average ($153.71 > 92.5$) and sufficient work discipline seen from the assessment of the average work discipline. Another result obtained is the coefficient of determination of work motivation with work discipline of 0.174 which means that work motivation provides an effect of 17.4% on work discipline in 49 police officers in the field of headquarters service North Sumatera regional police and 82.6% is influenced by factors. Another case against the Work Discipline examined in this study. Thus the hypothesis proposed in this study was accepted.

Keywords : *Work Motivation, Work Discipline, Police.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Anggota Kepolisian di Bidang Yanma Polda Sumatera Utara”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang dalam dan tulus kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, yang selalu menyertai dan memberi kekuatan serta pertolongan pada kehidupan penulis melalui berkat dan kasih-Nya.
2. Diri saya sendiri yang telah berhasil menyelesaikan penelitian ini, terimakasih telah berhasil melewati setiap tahap demi tahap, suka dan duka yang dihadapi selama proses mengerjakan penelitian ini.
3. Kedua orangtua saya yang selalu memberikan dukungan melalui materi, doa, kasih sayang dan nasihat untuk selalu bersabar, bersyukur, bertekun dalam doa, dan selalu berserah kepada Tuhan.
4. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
5. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

6. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Ibu Farida Hanum, S.Psi, M.Psi, selaku Kepala Jurusan Psikologi Industri & Organisasi Universitas Medan Area
8. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktu, untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu, untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Segenap dosen dan pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
11. Bapak AKBP Mukhsin selaku Kepala Pelayanan Markas Polda Sumut yang telah memberikan izin sehingga peneliti dapat melakukan penelitian ini.
12. Anggota Kepolisian di Bidang Yanma (Pelayanan Markas) Polda Sumut yang telah membantu dan memberikan waktu untuk diteliti.
13. Kedua abang saya Frans Tomy & Frans Bambang yang memberikan motivasi agar selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi.
14. Sahabat saya, Afriyanti Fronica Napitupulu yang selalu memberi dukungan, bantuan dan memotivasi melalui semangat dan doa, yang selalu ada ketika saya senang maupun sedih. Terimakasih untuk segala perhatian, penghiburan serta keceriaan yang diberikan. Dirimu adalah sahabat sekaligus saudara yang

luar biasa.

15. Penulis berterima kasih kepada Grace Novebrine S, Srimadani Putri Hsb, Ilham Syahdana, Dimas Ikhwanus Shafa, Fennisa Arfah & Meli Sianturi atas segala doa, bantuan, dukungan, perhatian, serta canda tawa selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
16. Teman-teman seperjuangan Psikologi kelas D stambuk 2015 yang berjuang bersama selama proses perkuliahan dan penyusunan tugas akhir.
17. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Psikologi stambuk 2015 yang berjuang bersama dan saling memberi dukungan selama proses perkuliahan dan penyusunan tugas akhir.
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis dan lebih khususnya lagi kepada pembaca.

Medan, Oktober 2019

Penulis

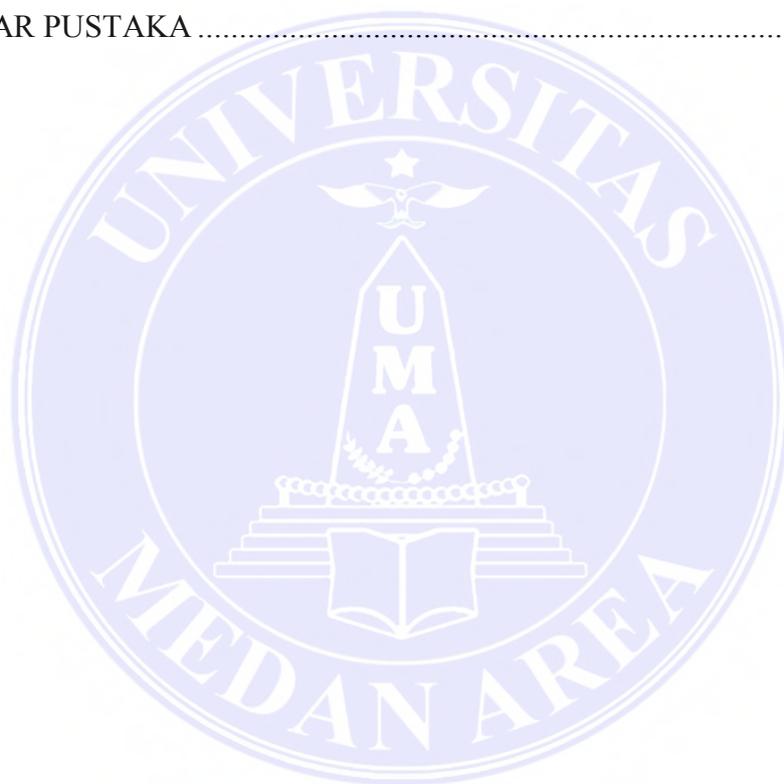
CRISTALYA BR BUTARBUTAR

Daftar Isi

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.....	11
1. Pengertian Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.....	11
B. Disiplin Kerja.....	13
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	13

2. Bentuk Disiplin Kerja.....	14
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	15
4. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	18
C. Motivasi Kerja.....	21
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2. Tujuan Motivasi Kerja.....	22
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	23
4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja Tinggi.....	25
5. Teori Motivasi Kerja.....	26
D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja	29
E. Kerangka Konseptual.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional Penelitian.....	34
C. Populasi,Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	35
D. Metode Pengumpulan Data.....	37
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	39
F. Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	44
B. Persiapan Penelitian.....	49
C. Pelaksanaan Penelitian.....	53

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	58
E. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	60
F. Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Subjek Penelitian.....	37
Tabel 3. 2 Kriteria Validitas Instrumen Tes menurut Arikunto	41
Tabel 4. 1 Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja	51
Tabel 4. 2 Standar Penilaian Disiplin Kerja	53
Tabel 4. 3 Jumlah Sampel dari setiap sub bagian	54
Tabel 4. 4 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Motivasi Kerja	58
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	60
Tabel 4. 6 Rangkuman Perhitungan Korelasi r Product Moment.....	62
Tabel 4. 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik & Empirik.	64



DAFTAR LAMPIRAN

1. SKALA MOTIVASI KERJA
2. REKAPITULASI DATA PELANGGARAN DISIPLIN KERJA
3. BLUE PRINT SKALA MOTIVASI KERJA & PEDOMAN DATA
SEKUNDER DISIPLIN KERJA
4. HASIL TRYOUT SKALA MOTIVASI KERJA
5. VALIDITAS & RELIABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA
6. UJI NORMALITAS MOTIVASI KERJA & DISIPLIN KERJA
7. ANALISIS REGRESI MOTIVASI KERJA & DISIPLIN KERJA
9. UJI LINEARITAS MOTIVASI KERJA & DISIPLIN KERJA
10. SURAT IJIN PENELITIAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya dan sarana prasarana, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan serta tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan disiplin kerja para pegawai. Apabila disiplin kerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Organisasi berhak melakukan penelitian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku. Sejauh ini, banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya disiplin pegawai untuk bekerja.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai instansi pemerintah memiliki tugas pokok sendiri menurut Undang-undang No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan tersebut diatas tidak akan terwujud apabila tidak dilakukan dengan dedikasi tinggi dan disiplin dari para anggota Polri itu sendiri untuk berusaha melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab.

Dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban anggota kepolisian, maka penting bagi anggota kepolisian untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan disiplin. Pentingnya disiplin kerja anggota kepolisian adalah untuk mewujudkan anggota kepolisian yang andal, professional dan bermoral. Oleh karena itu diperlukan peraturan disiplin anggota kepolisian yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong anggota kepolisian untuk lebih produktif.

Dalam Undang-Undang No 2 tahun 2002 telah diatur tentang tugas dan peran Polri sebagai penjaga keamanan dan ketertiban sosial namun dalam tugas sehari-hari sering terjadi adanya penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan dilakukan oleh aparat Kepolisian. Polisi memang rawan menyalahgunakan kekuatan Kepolisiannya (*Police Power*), melanggar kode etik profesinya sampai pada melanggar hak asasi manusia. Bertolak dari arti pentingnya kedisiplinan bagi anggota Polri sebagai penegak hukum, Pemerintah telah menerbitkan peraturan Perundang-Undangan yang khusus mengatur tentang kedisiplinan anggota Polri

yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Kondisi melemahnya disiplin anggota Polri yang terjadi pada saat ini mulai sering menjadi pembicaraan masyarakat luas. Dengan sering diberitakannya di berbagai media massa mengenai tindakan indisipliner yang dilakukan oleh anggota Polri seperti artikel pada media online tribun news pada tanggal 10 Januari 2019 yang berjudul “Mayoritas Kasus Narkoba, 31 Personel Polda Sumut Telah Dipecat Selama Tahun 2018” yang menggambarkan kurang disiplinnya anggota Polri menjadi keprihatinan sendiri bagi masyarakat terkait dalam pelaksanaan tugas Polri yaitu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Dalam artikel tersebut Kasubbid Penmas Polda Sumut, AKBP MP Nainggolan, mengatakan “dari 56 personel yang kami rekomendasikan PTDH (Pemberhentian tidak dengan hormat) selama 2018, baru 31 yang sudah diputus melalui sidang komisi kode etik. PTDH diberikan kepada personel yang bersangkutan karena melakukan pelanggaran seperti meninggalkan tugas dan tindak pidana narkoba”.

Di Bidang Yanma Polda Sumatera Utara masih banyak dijumpai ketidakdisiplinan dari para anggota kepolisian seperti yang dikemukakan oleh biro Wabprof Bidang Profesi & Pengamanan (Propam) yang menangani tentang kode etik profesi anggota Polri Polda Sumatera Utara, bahwa bentuk ketidakdisiplinan yang sering dilakukan anggota kepolisian bidang Yanma adalah pelanggaran kode etik dan pelanggaran disiplin. Pelanggaran kode etik apabila anggota kepolisian

tidak hadir tanpa keterangan (absen) diatas 30 hari dan pelanggaran disiplin apabila anggota kepolisian tidak hadir dibawah 20 hari tanpa keterangan (absen). Dari hasil wawancara dengan Kasubbag Pamsik (Kepala Sub Bagian Pengamanan & Musik) & staff Urrenmin (Urusan Perencanaan Administrasi) bidang Yanma mengatakan “Kebanyakan personil di bidang Yanma yang sering tidak masuk kerja dan melakukan pelanggaran berasal dari sub bagian Pamsik (Pengamanan dan Musik) . Alasan anggota di bidang Yanma sering tidak hadir karena jam kerja yang mengharuskan mereka bekerja menjaga pos dalam 24 jam penuh, oleh karena itu mereka merasa lelah & jenuh dengan tugasnya. Sedangkan berdasarkan data rekapitulasi absensi Yanma, yang paling sering tidak mengikuti apel pagi berasal dari staf urrenmin (urusan perencanaan & administrasi) & urharling (urusan pemeliharaan lingkungan).

Pelanggaran yang paling banyak dilakukan adalah mengkonsumsi narkoba, tidak masuk dinas tanpa seijin atasan, tidak melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan bahkan ada yang tidak masuk kerja selama 39 hari kerja berturut-turut. Menurut data dari bidang Propam (Profesi dan Pengamanan) yang melakukan rekapitulasi data anggota Polri di lingkungan Polda Sumatera Utara, dalam bulan Januari-Juni 2019 ada 38 anggota kepolisian di bidang Yanma yang tidak mengikuti apel pagi dengan frekuensi tingkat ketidakhadiran yang berbeda setiap bulan dan mulai tahun 2017-2019 ada 51 anggota yang telah dikenakan sidang kode etik. Menurut data dari bidang Yanma, total anggota kepolisian di bidang Yanma ada 182 orang, ada 33 orang personil Yanma yang melakukan pelanggaran disiplin mulai dari tahun 2017-2019 dengan tingkat frekuensi pelanggaran dan hukuman yang berbeda setiap orang.

Bidang Yanma juga termasuk satuan kerja yang sering melakukan pelanggaran dibanding satuan kerja yang lainnya. Bagi anggota kepolisian yang telah melanggar disiplin akan dikenakan hukuman disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tindakan pelanggaran normatif yang berlaku merupakan salah satu bentuk tindakan nyata dari tindakan indisipliner para anggota kepolisian yang tentunya merugikan Negara.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Poltak Sinambela (2018) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu bila anggota tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam lembaga atau organisasi Polri, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Jika tujuan berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001). Motivasi kerja ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Kita gunakan konsep ini untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku yang lebih

bersemangat adalah hasil tingkat motivasi yang lebih kuat (Organizations,5th Edition).

Menurut Marliani (2015) ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi salah satunya adalah mempunyai rasa tanggung jawab. Sedangkan dalam fenomena di lapangan, anggota Polri di Bidang Yanma tidak memiliki rasa tanggung jawab dibuktikan dengan masih adanya anggota yang tidak masuk kerja dan mengabaikan tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki.

Anggota Kepolisian sebagai abdi Negara tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi Negara apabila tidak memiliki motivasi untuk bekerja. Kurangnya motivasi untuk bekerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target kerja, juga dapat merugikan diri sendiri misalnya apabila anggota kepolisian tidak hadir lebih dari 30 hari berturut-turut maka akan dikenakan hukuman kode etik profesi Polri yaitu pemecatan (Peraturan Kapolri 2/2016 Tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Motivasi kerja berhubungan erat dengan bagaimana perilaku atau reaksi dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dan tingkah laku itu dihentikan. Jadi motivasi kerja pada akhirnya akan menentukan kedisiplinan dalam kerjanya. Motivasi kerja bagi seseorang akan mempengaruhi bagaimana tingkah lakunya dalam bekerja yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu

strateginya yang tepat adalah dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Anggota Kepolisian di Bidang Yanma Polda Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

Dalam suatu organisasi seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi tersebut. Ada kalanya anggota Polisi Negara Republik Indonesia melakukan pelanggaran, untuk itu diperlukan disiplin kerja agar dapat memperbaiki perilaku-perilaku menyimpang dari anggota Polisi Negara Republik Indonesia tersebut.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang membuat disiplin kerja semakin meningkat. Anggota kepolisian sebagai abdi negara tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi negara apabila tidak memiliki motivasi

untuk bekerja. Kurangnya motivasi untuk bekerja akan berdampak pada kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target kerja, juga dapat merugikan diri sendiri misalnya apabila anggota kepolisian tidak hadir lebih dari 30 hari berturut-turut maka akan dikenakan hukuman kode etik profesi Polri yaitu pemecatan.

Motivasi kerja berhubungan erat dengan bagaimana perilaku atau reaksi dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dan tingkah laku itu dihentikan. Jadi motivasi kerja pada akhirnya akan menentukan kedisiplinan dalam kerjanya. Motivasi seseorang akan mempengaruhi bagaimana tingkah lakunya dalam bekerja yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai.

Namun dari hasil wawancara dengan Kasubbid Wabprof Bid Propam yang menangani penindakan disiplin anggota polri mengatakan bidang Yanma merupakan salah satu satuan kerja yang sering melakukan pelanggaran disiplin. Anggota di bidang yanma memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga mereka sering tidak hadir.

Oleh karena itu, peneliti ingin melihat Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Anggota Kepolisian di Bidang Yanma Polda Sumut.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini adalah hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja anggota kepolisian di bidang pelayanan markas (yanma) Polda Sumut. Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan

yang mereka inginkan. Sedangkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian ini mengambil tempat di bidang yanma Polda Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja anggota kepolisian di Bidang Yanma Polda Sumatera Utara?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja anggota kepolisian di Bidang Yanma Polda Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi :

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi Bidang Yanma Polda Sumatera Utara mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja anggota kepolisian di Bidang Yanma Polda Sumatera Utara,

sehingga dapat digunakan dalam pembinaan anggota. Sedangkan manfaat bagi anggota kepolisian Bidang Yanma Polda Sumatera Utara, dapat menjadi masukan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja mereka.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

1. Pengertian tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Istilah Polisi berasal dari kata *Politea* yang dalam bahasa Yunani memiliki arti atau pada mulanya meliputi semua hal mengenai kenegaraan, semua usaha negara, tidak terkecuali urusan keagamaan. Pada saat itu negara Yunani terdiri dari kota-kota yang dinamakan 'polis'. Jadi pada jaman itu arti polisi demikian luasnya bahkan meliputi seluruh pemerintahan negara Kota, termasuk juga didalamnya urusan-urusan keagamaan seperti penyembahan terhadap dewa-dewanya, termasuk dalam urusan pemerintahan.

Istilah Polisi Republik Indonesia berbeda-beda dalam setiap Negara, untuk memberikan istilah dalam bahasanya sendiri atau menurut kebiasaan-kebiasaannya sendiri. Misalnya di Inggris dikenal dengan *Constable*, di Amerika Serikat dikenal istilah *Sherriif* yang sebenarnya berasal dari bangunan sosial Inggris, *Polizei* di Jerman, *Polizia* di Italia dan *Politie* di Negeri belanda dan Istilah Polri dalam bahasa Indonesia merupakan hasil proses Indonesia dari istilah Belanda.

Dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 juga dijelaskan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya

disingkat Polri adalah alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Anggota Polri adalah pegawai negeri pada Polri dari pangkat terendah sampai dengan pangkat tertinggi yang berdasarkan undang-undang memiliki tugas, fungsi dan kewenangan kepolisian. Profesi Polri adalah profesi yang berkaitan dengan tugas Polri baik di bidang operasional maupun di bidang pembinaan.

Untuk menjadi anggota Polri harus mengikuti tahap demi tahap test dan memenuhi persyaratan seperti yang telah tercantum pada Perkap No 10/2016 tentang penerimaan calon anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Syarat usia untuk menjadi anggota Polri dimulai dari usia 18 tahun dan pensiun umur 58 tahun. Dalam teori psikologi perkembangan (Monks:2006), pada usia mulai 18 tahun seseorang sudah memasuki masa remaja akhir. Pada usia itu pula dalam keadaan yang normal maka orang dapat memilih suatu pekerjaan yang disenanginya. Memasuki batas masa dewasa awal di usia 20-40 tahun dalam pasal pertama dikemukakan bahwa masa dewasa tidak terlalu jelas berbeda dari masa remaja. Namun masa remaja dipandang dari teori tugas perkembangan serta teori emansipasi dapat merupakan periode tersendiri yaitu periode menuju ke arah kebebasan masa dewasa. Justru dalam periode kedua ini dimana keadaan fisik dan sekolah sudah tidak merupakan pusat perhatian lagi, maka permasalahan pekerjaan dan kehidupan bermasyarakat merupakan tugas-tugas sentral yang mendapat perhatian khusus.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dikemukakan polisi adalah badan pemerintah yang bertugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta mengawasi keadaan masyarakat. Di samping itu, polisi juga melindungi, mengayomi, dan memberi pelayanan kepada masyarakat.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2009), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap 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 hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

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

Menurut Handoko (dalam Sinambela, 2018), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2018), 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 Davis (dalam Sinambela, 2018), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan

pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada ketetapan dan peraturan organisasi.

2. Bentuk Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Mangkunegara,2001).

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui,memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan

yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Disiplin Progresif

Menurut Robert dalam Sinambela (2002) bentuk disiplin kerja ada disiplin progresif. Disiplin ini merupakan proses dimana sang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa ada 3 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Dalam Novalina (2012), aspek-aspek disiplin kerja adalah :

a. Aspek pemahaman terhadap peraturan.

Sebelum mematuhi peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah

memahami peraturan perusahaan dengan jelas. Seorang pegawai menunjukkan kedisiplinan yang baik bila perilakunya menunjukkan usaha usaha untuk memahami dengan jelas peraturan perusahaan, seperti karyawan yang dengan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.

b. Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan.

Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.

c. Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Pegawai yang disiplin senantiasa menghargai waktu sehingga bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

d. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

Ketentuan proses menimbulkan kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode, atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan dan perencanaan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif.

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

a. Kehadiran.

Seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir ke

perusahaan tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu kerja.

Waktu kerja didefinisikan waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja. Mencetak jam kerja pada kartu hadir (*check clock*) merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu kerja karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah.

Kepatuhan terjadi jika seorang melakukan apa yang dinyatakan kepadanya.

d. Produktivitas kerja.

Produktivitas kerja diartikan sebagai suatu layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan.

e. Kepatuhan terhadap peraturan.

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan itu akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi dan perusahaan.

f. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

Artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai dan sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut.

Menurut Kaho (dalam Siti Wulandari,2015), ada beberapa aspek disiplin kerja, diantaranya adalah:

a. Kesadaran pegawai untuk hadir dikantor pada hari kerja, serta ketepatan

masuk dan pulang kerja.

- b. Kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat kantor.
- c. Kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan dan mengerjakan tugasnya.
- d. Semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Ketaatan pegawai dalam mengikuti cara kerja yang telah ditentukan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.2/2003 tentang peraturan disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 4, dalam pelaksanaan tugas, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia wajib :

- a. Melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab. Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- b. Menaati ketentuan jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada 4 aspek disiplin kerja, yaitu aspek pemahaman terhadap peraturan, aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan, aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

4. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

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

- a. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan

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

b. Teladan Pimpinan

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

c. Balas Jasa

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

d. Keadilan

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

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja,

dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

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

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

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

Menurut Martoyo (2000) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi adalah tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak teratur, pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan yang membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan dalam penggunaan alat maupun prosedur kerja, kepemimpinan adalah sikap pemimpin mampu mempengaruhi perilaku

bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, tindakan dari perusahaan untuk mengatur tingkah laku karyawan dengan menegakan aturan dan sanksi yang jelas mengatur setiap kegiatan karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu: motivasi kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan sebuah proses yang melibatkan intensitas (*intensity*), arahan (*direction*), dan persistensi (*persistence*) usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Ishardita dan Dewi, 2017). Merihot (dalam Marliani, 2015), mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Munandar (2001) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan - kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu.

Robert L.Mathis (dalam Marliani, 2015) menyebutkan motivasi kerja sebagai hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan

bekerja melakukan sesuatu. Menurut Rivai (dalam Marliani, 2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Robert A. Baron (dalam Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Ernest J. McCormick (dalam Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Suwatno (dalam Marliani 2015) beberapa tujuan motivasi adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan;
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Saydam (dalam Kadarisman,2012) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja.

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut (Marliani:2015) :

- a. Rasa aman dalam bekerja
- b. Gaji yang adil dan kompetitif
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- d. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Munandar (Anaroga 2002) aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari :

- 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.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli

dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen, adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

4. Ciri-ciri Motivasi Kerja Tinggi

Menurut Marliani (2015), motivasi kerja karyawan tinggi dicirikan sebagai berikut:

- a. Mendapatkan penghargaan yang baik dari pimpinan atas prestasi kerja mereka. Penghargaan yang didapat berupa bonus, pujian dan promosi jabatan.
- b. Diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja.
- c. Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- d. Sistem penilaian kinerja karyawan yang adil dan transparan
- e. Variasi tugas dalam bekerja.

Ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi (Marliani, 2015) adalah :

- a. Bersaing dalam berprestasi;
- b. Ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha;
- c. Tingkat aspirasinya menengah;
- d. Berorientasi pada masa akan datang;
- e. Tidak suka membuang-buang waktu

- f. Mempunyai rasa tanggung jawab;
- g. Percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas, tidak suka membuang-buang waktu, mempunyai rasa tanggung jawab dan berorientasi pada masa akan datang. Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja rendah merupakan kebalikan dari ciri-ciri diatas.

5. Teori Motivasi Kerja

a. Teori tata tingkat kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow merupakan teori motivasi kerja yang paling puas. Menurut Maslow, kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambung. Jika satu kebutuhan dipenuhi, kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologis. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang meliputi kebutuhan badan, seperti makan, minum, perlindungan fisik, udara dan kebutuhan seksual.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan yang sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang mencakup dan memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih dan rasa memiliki.

4. Kebutuhan harga diri, yaitu mencakup faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, otonomi dan kompetensi. Adapun faktor eksternal, seperti kebutuhan untuk dikenali dan diakui dan status. Penghargaan diri meliputi kebutuhan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan untuk menjadi kreatif, merealisasikan potensi secara penuh. Aktualisasi diri meliputi kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, kompetensi, kebutuhan untuk berpenyempitan dengan kemampuan, potensi, kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dan memberikan penilaian terhadap sesuatu.

David McClelland dalam Mangkunegara (2017) menyatakan tipe-tipe kebutuhan tertentu didapat selama masa hidup, tiga macam kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut ini :

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need For Achievement*)

Merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need For Affiliation*)

Merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif, dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu

yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3. Kebutuhan untuk kekuasaan (*Need For Power*)

Merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan.

b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Alderfer dalam Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu :

a. *Existence needs* (kebutuhan eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.

b. *Relatedness needs* (kebutuhan keterhubungan)

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di lingkungan kerja.

c. *Growth needs* (kebutuhan pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

c. Teori dua faktor

Teori dua faktor disebut juga teori *hygiene* motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg. Menurut Herzberg faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor kepuasan kerja disebut faktor motivator, mencakup isi dari pekerjaan yang

merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan tersebut, pencapaian (*achievement*), dan pengakuan (*recognition*). Faktor ekstrinsik, yaitu administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Tanggapan tentang perasaan yang baik umumnya berkaitan dengan isi pekerjaan (*motivator*) dan tanggapan tentang perasaan buruk berkaitan dengan konteks pekerjaan (faktor *hygiene*). Motivator datang tentang faktor-faktor yang dibangun dalam pekerjaan tersebut, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan.

Faktor higienis yang berkaitan dengan perasaan tidak puas dalam karyawan dan yang ekstrinsik dengan pekerjaan, seperti hubungan interpersonal, gaji, pengawasan, dan kebijakan perusahaan.

d. Teori *Insting*

Teori motivasi *insting* timbulnya berdasarkan teori evaluasi Darwin dalam Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleksi dan *instingtif* yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

McDougall dalam Mangkunegara (2017), mengembangkan teori *insting* dan menjadikan *insting* sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Mc Dougall menyusun daftar *insting* yang berhubungan dengan semua tingkah laku : rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Mengacu pada landasan teori secara teoritis sebelumnya, dapat dilihat

keterkaitan antara kedua variabel penelitian. Teori Herzberg mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor yang berperan dalam pembentukan motivasi yaitu faktor pemuas sebagai faktor pendorong yang berasal dari pekerjaan yang diemban oleh pegawai dan membuat pegawai tersebut melakukan kewajiban dan menjauhi larangannya. Faktor yang kedua yaitu faktor hygiene sebagai faktor pemelihara yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dimaksudkan agar motivasi yang ditimbulkan oleh faktor pemuas tetap terjaga dengan baik. Pegawai yang termotivasi merupakan pegawai yang kebutuhan-kebutuhannya telah terpenuhi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik

Terpenuhinya segala kebutuhan-kebutuhan pegawai akan meredakan segala ketegangan-ketegangan dalam pencapaian kebutuhan tersebut dan selanjutnya akan memberikan rasa puas bagi pegawai serta mendorong pegawai secara sukarela untuk lebih tanggap akan kewajiban dan larangan pada saat bekerja.

Pegawai-pegawai yang telah termotivasi selanjutnya akan menghasilkan kondisi sesuai harapan organisasi seperti: tugas yang dikerjakan terlaksana sebaik mungkin, meningkatnya moral dan kepuasan kerja karyawan, terciptanya suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatnya kecintaan, loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai, terciptanya pengolahan waktu kerja yang baik, efisiensi penggunaan alat dan bahan baku dan meningkatnya kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur. Kondisi tersebut selanjutnya akan berdampak pula pada kesesuaian pelaksanaan tugas dengan prosedur yang berlaku di organisasi seperti melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab, menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati ketentuan jam kerja, menggunakan dan memelihara barang

milik dinas dengan sebaik-baiknya (PP No 2/2003). Dampak yang dihasilkan dari kondisi diatas akan bermuara pada disiplin yang tinggi.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, seperti yang dilakukan oleh Tika Andriyani & Hasanuddin Noor (2015) kepada 25 orang karyawan mengenai Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Iklan PT.X, Bandung. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara sub variabel motivator dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan di PT.X, Bandung. Hasil pengolahan data yang didapatkan menggunakan uji korelasi *rank spearman* didapatkan untuk sub variabel motivator $r_s = 0.696$ dengan signifikan 4.649 dari $t_{tabel}=2.07$. Sehingga terdapat hubungan positif yang kuat antara sub variabel motivator dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan di PT. X, Bandung. Pada sub variabel *hygiene* $r_s=0.597$ dengan signifikan 3.569 dan $t_{tabel}=2.07$. Sehingga terdapat hubungan positif yang sedang/cukup kuat antara sub variabel *hygiene* dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan di PT. X, Bandung.

Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Sara Hennessy (2010) kepada 82 karyawan mengenai Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat. Teknik analisis data menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment pearson* membuktikan ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Hasil korelasi didapat r sebesar 0.516 dan hasil sig (2 tailed) yang diperoleh $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB bumiputera 1912 di Jakarta Pusat adalah positif dan

cukup tinggi.

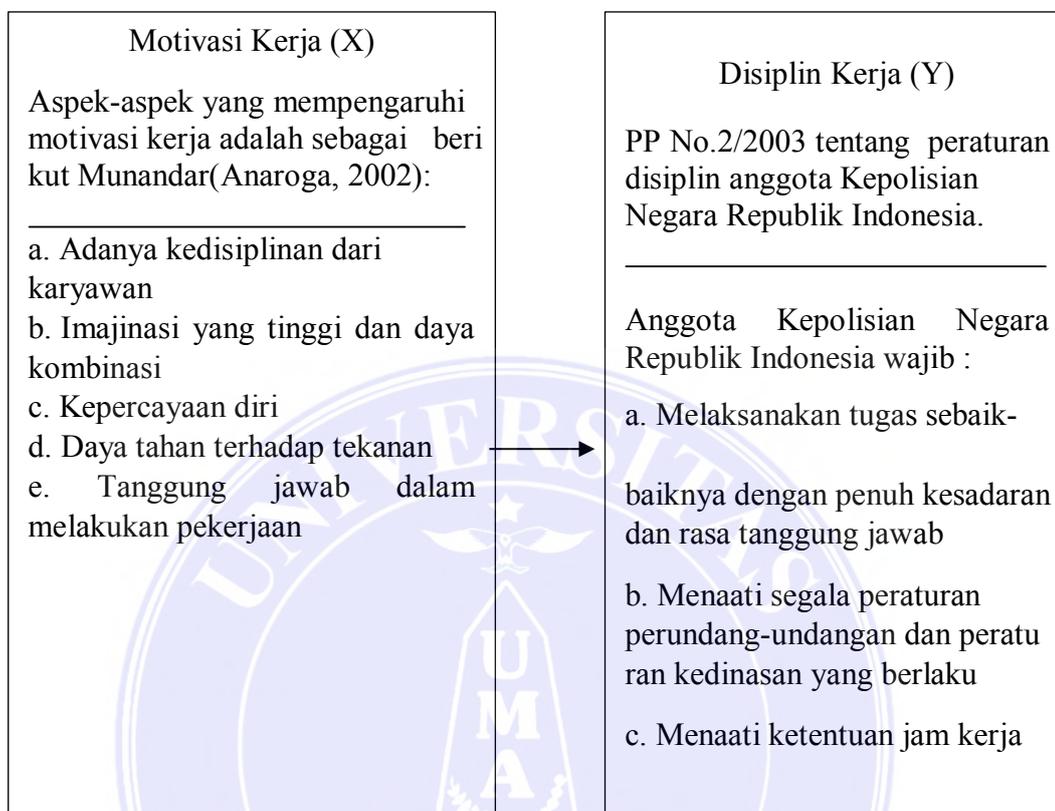
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Primasti Wardani (2017) kepada 104 ASN mengenai Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pada ASN membuktikan bahwa terdapat hubungan positif kuat yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada ASN ($r = 0,704$; $p = 0,000$).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Megawana (2016) kepada 118 responden mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak membuktikan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan tingkat kedisiplinan perawat p -value 0,000 dan keeratan hubungan yaitu kuat ($+0,773^{**}$).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaiful (2017) kepada 360 karyawan mengenai Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja PT.X membuktikan hasil perhitungan product moment diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,903 dengan signifikansi = 0,000; ($p < 0,01$), artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Sumbangan efektifitas motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 81,5%.

Hasil penelitian yang dilakukan Gwenny (2018) kepada 35 karyawan mengenai Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bengkel Honda Kusuma Jaya Semarang membuktikan berdasarkan analisis yang diperoleh hasil r_{xy} : 0.328 ($p < 0.05$) yang berarti terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Yaitu, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pegawai maka semakin rendah pula disiplin kerja pegawai tersebut.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan tentang identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variable penelitian, populasi dan sampel, alat pengumpul data, reliabilitas dan validitas serta metode analisis data.

Identifikasi variabel penelitian diuraikan berdasarkan hipotesis,yaitu :

1. Variabel bebas : Motivasi kerja
2. Variabel terikat : Disiplin kerja

B. Definisi Operasional Penelitian

1. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran diri sendiri.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja ini dapat diukur dengan menggunakan acuan dari Peraturan Pemerintah No.2 tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 4, dalam pelaksanaan tugas, anggota

Kepolisian Negara Republik Indonesia wajib:

- a. Melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.
- b. Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- c. Menaati ketentuan jam kerja.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian di Bidang Yanma Polda Sumatera Utara dengan jumlah populasi sebanyak 182 anggota yang terdiri dari 1 Kayanma (Kepala Pelayanan Markas) dan 4 sub bagian yaitu : subbag yantor (pelayanan kantor) : 30 orang, subbag pamsik (pengamanan dan musik) : 52 orang, subbag harbangling (pemeliharaan bangunan dan lingkungan) : 52 orang, subbag renmin (perencanaan & administrasi) : 47 orang.

1. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, maka penelitian dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel

yang diambil dari populasi betul-betul representative atau mewakili (Sugiyono, 2014) dengan karakteristik sebagai berikut :

- a. Anggota Kepolisian di Bidang Yanma Polda Sumatera Utara yang bukan pangkat perwira.
- b. Pernah melakukan pelanggaran disiplin tidak mengikuti apel pagi mulai dari bulan Januari-Juni 2019.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Tujuan menggunakan teknik *Purposive Sampling*: Menurut statistikian, *purposive sampling* lebih tepat digunakan oleh para peneliti apabila memang sebuah penelitian memerlukan kriteria khusus agar sampel yang diambil nantinya sesuai dengan tujuan penelitian dapat memecahkan permasalahan penelitian serta dapat memberikan nilai yang lebih representatif. Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya dilakukannya penelitian. Berdasarkan rekapitulasi data absensi di bidang Yanma mulai dari bulan Januari-Juni & berdasarkan data pelanggaran disiplin mulai dari tahun 2017-2019, peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang.

Tabel 3.1 Data Subjek Penelitian

No	Sub Bagian	Jumlah
1	Ur Renmin	11
2	Ur Harling	23
3	Ur Pamprot	15
Total		49

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam metodologi ilmiah, karena pada umumnya data yang dikumpulkan akan digunakan. Dalam proses ini, diperlukan analisa yang teliti, semakin rumit permasalahan yang dihadapi maka semakin kompleks pula analisis yang akan dilakukan. Untuk dapat melakukan analisis yang baik, diperlukan data / informasi, teori konsep dasar dan alat bantu memadai, sehingga kebutuhan data sangat mutlak diperlukan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan. Pada penelitian lapangan ini maksudnya adalah peneliti terjun kelapangan untuk mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan. Data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan angket/kuesioner dengan teknik purposive sampling dimana subjek yang menjadi sampel sesuai dengan kriteria penelitian. Data sekunder diperoleh dengan cara melihat dokumentasi data absen dan data pelanggaran disiplin di bidang Yanma, sumber data sekunder juga diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, literatur dan buku-buku kepustakaan,serta situs di internet yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif pemecahan yang dihadapi. Peneliti juga menggunakan metode wawancara dan observasi agar data penelitian lebih akurat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket/kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yaitu skala motivasi kerja. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja (Munandar: 2001) yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

Corak khas dari skala Likert ialah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh seseorang, merupakan indikasi bahwa orang tersebut semakin positive kedisiplinan kerjanya terhadap motivasi kerjanya demikian pula sebaliknya, makin rendah skor yang diperoleh seseorang, merupakan indikasi bahwa orang tersebut semakin negative kedisiplinan kerjanya terhadap motivasi kerjanya.

2. Metode dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian (Dominikus, 2019).

Didalam melaksanakan penelitian ini peneliti menggunakan dokumentasi untuk mengetahui data mengenai disiplin kerja anggota kepolisian yang menjadi subjek penelitian di bidang Yanma Polda Sumut berupa rekapitulasi data absensi yang tidak mengikuti apel pagi mulai dari bulan Januari- Juni 2019, rekapitulasi data personil Yanma yang melakukan pelanggaran disiplin mulai dari tahun 2017-2019. Peneliti juga menggunakan acuan penilaian disiplin kerja Polisi dari PP No. 2 tahun 2018 tentang penilaian kinerja anggota Polri dan PP No.2 tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas tes menyangkut apa yang diukur tes dan seberapa baik tes itu bisa diukur. Hal yang diukur oleh tes tertentu dapat dirumuskan hanya melalui pemeriksaan sumber-sumber objektif informasi dan operasi empiris yang digunakan dalam menetapkan validitasnya. Tak satu tes pun dapat dikatakan memiliki validitas “tinggi” atau “rendah” dalam abstraknya. Validitasnya harus ditetapkan dengan merujuk pada manfaat dari tes tersebut (Andy Chandra:2017) . Perhitungan validitas ini menggunakan validitas konstruk berkenaan dengan

konstruk atau struktur dan karakteristik aspek psikologi yang akan di ukur oleh instrumen penelitian. Validitas konstruk adalah memusatkan perhatian pada peran teori psikologis dalam penyusunan tes dan kebutuhan merumuskan hipotesis yang bisa dibuktikan atau tidak dibuktikan dalam proses validasi, serta lingkup sejauh mana tes bisa dikatakan mengukur suatu konstruk/sifat teoritis. Teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, yaitu dengan mengkolerasikan skor butir pada kuesioner dengan skor total. Jika item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor tes) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Dengan validitas tinggi berarti setiap item pada skala tersebut mengukur hal yang sama seperti item lain secara keseluruhan.

Rumus Korelasi Pearson :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara var iabel X dan var iabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara var iabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien korelasi dikategorikan pada kriteria sebagai berikut.

Tabel 3.2 Kriteria Validitas Instrumen Tes

Nilai r	Interpretasi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Suharsimi Arikunto, 1991

Setelah harga koefisien validitas tiap butir soal diperoleh, kemudian hasil di atas dibandingkan dengan nilai r dari tabel pada taraf signifikansi 5% . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji ulang dengan tes yang sama pada kesempatan berbeda, atau dengan seperangkat butir-butir ekuivalen berbeda, atau dalam kondisi pengujian yang berbeda oleh orang yang berbeda. Reliabilitas tes menunjukkan sejauh mana perbedaan-perbedaan yang “sesungguhnya” dalam karakteristik yang dipertimbangkan dan sejauh mana dianggap disebabkan oleh kesalahan peluang (Andy Chandra, 2017).

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur hubungan antara kedisiplinan kerja dengan motivasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Rumus yang digunakan adalah koefisien reliabilitas *Cornbach Alpha* yaitu dengan menghitung varians dari skor tes dan menghitung varians skor setiap item tes. Kelebihan dari teknik ini karena dapat

digunakan pada tes-tes yang itemnya memiliki skor dikotomi. Rumus untuk pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cornbach Alpha .

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

- α = koefisien reliabilitas alpha
- k = jumlah item
- S_j = varians responden untuk item I
- S_x = jumlah varians skor total

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakanannya sebagai berikut: Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

F. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (motivasi kerja) dengan satu variabel terikat (disiplin kerja). Rumus dari teknik *Product Moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara var iabel X dan var iabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara var iabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

BAB V

KESIMPULAN 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. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada 49 anggota kepolisian di bidang Yanma Polda Sumut. Hal ini dapat diketahui melalui koefisien korelasi *product moment* $r_{xy} = 0.417$ dengan signifikan $p = 0.03 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, dimana semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah disiplin kerjanya.
2. Koefisien determinasi motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah sebesar $r^2 = 0,174$ mengandung arti bahwa motivasi kerja menyumbangkan atau mempengaruhi sebesar 17,4% terhadap disiplin kerja pada 49 anggota kepolisian di bidang Yanma Polda Sumut dan 82,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas pada penelitian ini.

3. Dalam penelitian ini diketahui bahwa anggota kepolisian di bidang Yanma Polda Sumut memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi (nilai rata-rata empirik 153,71 sedangkan nilai rata-rata hipotetik 92.5) dan disiplin kerja yang cukup sebab mean empiriknya 69,59.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Kepada subjek penelitian

Motivasi kerja yang baik tidak akan membuat pegawai untuk pergi meninggalkan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya melainkan akan lebih bersemangat dalam bekerja sebab senang dan puas dengan organisasinya sehingga selalu berorientasi pada kesuksesan pribadi dan organisasi, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di organisasinya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain motivasi kerja memberikan dorongan pada anggota kepolisian di bidang Yanma untuk berkontribusi positif dalam hal ini berupa kepatuhan terhadap segala prosedur atau peraturan-peraturan yang berlaku di suatu organisasi. Dalam hasil penelitian ini menghasilkan bahwa tingkat disiplin kerja anggota kepolisian di bidang Yanma masih termasuk dalam kategori cukup, oleh karena itu disarankan kepada anggota kepolisian di Bidang Yanma untuk selalu bekerja sesuai dengan prosedur, tata aturan yang berlaku, mentaati perintah Kepala Pelayanan Markas Polda Sumut.

2. Kepada bidang Yanma Polda Sumut

Saran kepada bidang Yanma perlu adanya upaya untuk meningkatkan disiplin kerja anggota Yanma ke arah yang lebih baik dari sekarang dengan mencoba membuat suatu program yang bersifat merangsang para karyawan agar dengan sendirinya mampu meningkatkan disiplin kerja, pemeliharaan tata tertib sebagai upaya peningkatan disiplin dan pemeliharaan ketertiban serta penindakan terhadap pelanggar ketertiban.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan referensi, inspirasi atau wawasan oleh peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa ataupun mengembangkan penelitian dengan variabel lain yang dapat meningkatkan disiplin kerja anggota Kepolisian. Selanjutnya peneliti yang tertarik dengan tema-tema yang hampir sama dengan penelitian ini, diharapkan untuk lebih memperhatikan karakteristik subjek, karena akan berpengaruh dengan respon yang diberikan subjek pada pernyataan skala. Pada peneliti yang ingin meneliti variabel yang sama disarankan untuk menggunakan subjek yang berbeda dan juga bisa menggunakan salah satu variabel pada penelitian ini dengan variabel lain seperti motivasi kerja dengan lingkungan kerja atau teladan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amriany, Fifi (dkk). *Iklm Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Indonesian Psychological Journal Vol 19, No 2, 179-19. Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Azhar. *Statistika Lanjut*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Bagus, Syaiful. 2017. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja PT.X*. Naskah Publikasi Ilmiah. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chandra, Andy. 2017. *Psikometrika*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Diane & Ruth. 2014. *Menyelami Perkembangan Manusia*. Jakarta: Salemba Humanika
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hendra, Ketut (dkk). 2017. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT.Arta Sedana Singaraja*. ejournal Jurusan Pendidikan Ekonomi Volume 10, No 2. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja Indonesia.
- Hennessy, Sara. 2011. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Di Jakarta Pusat*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul.
- Ishardita, P.T & Dewi H. 2017. *Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang: UB Press.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Malayu S. P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisian. Penerbit: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Marpaung, Iga Mawarni (dkk). 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 Yogyakarta : BPF.
- Megawana. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak*. Skripsi. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Mensah, Elizabeth Boye Kuranchie & Tawiah, Kwesi Amponsah. 2016. *Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana*. Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM), 9, (2): 255-309
- Minarsih, M.M., Fathoni A.& Sutrisno. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal Of Management, Volume 2.
- Monks, F.J (dkk). 2006. *Psikologi Perkembangan Pengantar Dalam Berbagai Bagianannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novalina, Dienda. 2012. *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Karyawan*. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Savitri, Meghar Tremtari; Fasliah, Roni. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsih. 2001. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 5 No.2. Desember 2001 : 106-116.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta: Kencana

- Suwardi & Joko. 2011 . *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. Jurnal Analisis Manajemen Vol.5 No.1 Juli 2011
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Untari, Gwenny. 2018. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bengkel Honda Kusuma Jay Semarang*. Skripsi. Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata.
- Wardani, Primasti. 2017. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Widhiarso Wahyu & Retno Suhapti. *Eksplorasi Karakteristik Item Skala Psikologis Yang Rentan Terhadap Tipuan Respon*. Jurnal Psikologi Volume 36, No. 1, 73 – 91. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Wulandari, Siti. 2015. *Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. DAN LIRIS*. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yoesana, Umy. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. E-Journal Pemerintahan Integratif, 2013, 1 (1) : 13-27. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

LAMPIRAN 1

SKALA MOTIVASI KERJA



Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

SKALA PSIKOLOGI

PENGANTAR

Salam hormat,

Dalam rangka kegiatan penelitian dari mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini.

Dalam pengisian skala ini **tidak ada jawaban yang salah**. Oleh karena itu mohon pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu dengan **jujur dan apa adanya tanpa mendiskusikan dengan teman lain**. Peneliti menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata.

Cara mengisi skala tersebut akan dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Jika telah selesai, mohon periksa kembali jawaban Bapak/Ibu, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.

Bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi skala ini merupakan bantuan yang sangat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu atas perhatian dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya, Peneliti

Cristalya ButarButar



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

BAGIAN I**DATA DIRI**

Isilah data diri Bapak/Ibu dengan benar pada kolom yang telah disediakan. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk keperluan penelitian, tidak untuk keperluan lainnya.

Nama Inisial	
Jenis Kelamin	L/P *
Usia	Tahun

*) Coret yang tidak perlu

BAGIAN II**PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

Berikut disajikan 1 skala psikologi, yaitu Skala Motivasi Kerja. Jawablah semua pernyataan dalam skala tersebut dengan cara memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Pilihan jawabannya adalah:

SS : Jika pernyataan **SANGAT SESUAI** dengan yang Bapak/Ibu lakukan atau rasakan.

S : Jika pernyataan **SESUAI** dengan yang Bapak/Ibu lakukan atau rasakan.

TS : Jika pernyataan **TIDAK SESUAI** dengan yang Bapak/Ibu lakukan atau rasakan.

STS : Jika pernyataan **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan yang Bapak/Ibu lakukan atau rasakan.

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda. Tidak ada

jawaban yang salah dalam setiap pernyataan, sehingga peneliti mohon untuk diisi secara jujur dan apa adanya sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sesungguhnya. **Periksalah jawaban Bapak/Ibu, pastikan tidak ada jawaban yang terlewat.** Peneliti akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu. Selamat mengerjakan!

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		S	S	T	ST
1	Saya selalu hadir tepat waktu di kantor sesuai peraturan jam masuk kerja.				
2	Saya selalu membuat laporan hasil kerja setelah saya selesai melaksanakan tugas				
3	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa seijin atasan				
4	Bagi saya, laporan hasil kerja tidak terlalu penting karena atasan sudah percaya kepada saya.				
5	Saya masuk kerja sesuka hati tanpa melihat peraturan jam masuk kerja				
6	Saya selalu melaporkan hasil kerja saya kepada atasan.				
7	Saya pernah tidak masuk kerja tanpa seijin atasan.				
8	Saya malas memberikan laporan hasil kerja saya.				
9	Saya siap menerima hukuman apabila saya terbukti melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan peraturan disiplin Polri.				
10	Sebagai anggota Polri, ketelitian merupakan hal yang penting dalam melakukan tugas				
11	Saya dapat menerima kesalahan saya tanpa merasa marah.				
12	Bagi saya, ketelitian merupakan hal yang tidak terlalu penting dalam Kepolisian.				
13	Saya lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada menghadiri sidang pelanggaran disiplin.				
14	Saya melakukan cek keamanan di lingkungan Polda dengan teliti.				
15	Saya marah apabila saya dikenakan hukuman				
16	Lingkungan Polda sudah sangat aman, oleh karena itu saya tidak perlu keliling mengecek keamanan.				
17	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.				
18	Memberikan kualitas kerja yang lebih baik bagi instansi adalah suatu kewajiban bagi saya				

19	Saya tidak mempersiapkan dengan baik untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saya				
20	Saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh perhitungan				
21	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya.				
22	Saya selalu termotivasi dan semangat dalam bekerja apabila saya sudah memberikan kualitas dan hasil kerja yang baik kepada instansi.				
23	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu meskipun saya sudah berusaha keras.				
24	Untuk apa saya memberikan kualitas kerja yang baik jika atasan tidak mengapresiasi hasil kerja saya.				
25	Saya tetap berpikir positif apabila saya sedang tertimpa masalah.				
26	Saya bersabar diri menghadapi kritikan mengenai hasil pekerjaan saya				
27	Saya mencoba lari dari masalah yang saya alami dengan cara mengkonsumsi narkoba atau hal yang dilarang Kepolisian				
28	Saya tidak terima dikritik oleh atasan				
29	Saya tetap berpikir positif dalam segala hal buruk yang saya hadapi.				
30	Bagi saya,kritikan merupakan salah satu dorongan untuk memperbaiki kualitas kerja				
31	Saya sulit berpikir positif jika permasalahan yang saya hadapi terlalu berat.				
32	Kritikan adalah upaya atasan untuk menjatuhkan semangat kerja saya.				
33	Saya bertanggung jawab atas segala tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
34	Tugas dan gaji yang terima sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
35	Saya berusaha lari dari tanggung jawab yang diberikan kepada saya				
36	Bagi saya,tugas yang berat dan gaji yang kecil sangat tidak seimbang				
37	Saya tidak pernah mengeluh atas tanggung jawab yang diberikan kepada saya.				
38	Saya bersyukur dan bangga sebagai anggota Polri yang mendapatkan gaji sampai masa pensiun saya nantinya.				
39	Saya merasa tidak sanggup melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang saya terima.				
40	Gaji polisi tidak cukup dalam memenuhi kebutuhan saya, oleh karena itu saya mencari pekerjaan lain di luar.				
41	Saya tidak pernah bosan dengan rutinitas pekerjaan saya setiap harinya.				

42	Permasalahan pribadi tidak pernah saya bawa ke dalam lingkungan pekerjaan				
43	Ketika saya mengerjakan tugas, timbul perasaan bosan melihat pekerjaan rutin yang harus saya kerjakan				
44	Saya sulit fokus melakukan pekerjaan karena banyak beban dari dalam diri saya.				
45	Saya selalu bersemangat bekerja setiap harinya				
46	Segala bentuk ketidakdisiplinan yang saya lakukan, saya bersedia menerima hukuman tanpa menghindarinya.				
47	Saya merasa tidak semangat bekerja karena saya tidak menyukai tugas yang diberikan kepada saya.				
48	Bagi saya, lari dari penindakan disiplin merupakan cara terbaik untuk menyelesaikan masalah saya				
49	Saya siap menerima segala resiko atas pekerjaan yang saya terima.				
50	Saya memiliki inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan saya				
51	Ada rasa takut atas resiko pekerjaan saya sebagai anggota Polri				
52	Saya memiliki inisiatif yang rendah dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan				
53	Jika terjadi hal yang mengancam keamanan di lingkungan Polda, saya berani mengambil resiko demi keamanan di lingkungan Polda				
54	Ketika saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas, saya berinisiatif meminta bantuan dari rekan kerja.				
55	Saya pergi berlari dan lebih mementingkan keselamatan diri saya jika terjadi hal yang mengancam keamanan di lingkungan Polda				
56	Saya merasa bisa menghadapi kesulitan dalam pekerjaan saya tanpa adanya bantuan dari rekan kerja				



LAMPIRAN 2
REKAPITULASI DATA PELANGGARAN DISIPLIN KERJA

No	Inisial	P/L	Usia	Pangkat	Hukuman	Jenis Pelanggaran			Skor
						Rendah	Sedang	Berat	
1	ZR	L	44	Aiptu	Teguran lisan	√			87
2	RP	L	47	Aiptu	Teguran lisan	√			88
3	RM	L	47	Aiptu	Sidang disiplin			√	65
4	S	L	41	Bripka	Sidang disiplin			√	60
5	MJT	L	47	Bripka	Tindakan fisik		√		70
6	HH	L	39	Bripka	Tindakan fisik		√		70
7	K	L	38	Bripka	Tindakan fisik	√			80
8	JPS	L	38	Bripka	Sidang disiplin			√	69
9	DW	L	38	Bripka	Sidang disiplin			√	65

10	RBS	L	38	Bripka	Sidang disiplin			√	66
11	GEMP	L	37	Bripka	Teguran lisan	√			80
12	MHP	L	35	Brigadir	Sidang disiplin			√	65
13	ES	L	40	Brigadir	Tindakan fisik		√		71
14	PN	L	39	Brigadir	Sidang disiplin			√	69
15	P	L	50	Briptu	Sidang disiplin			√	60
16	CP	L	32	Briptu	Tindakan fisik		√		73
17	I	L	33	Briptu	Sidang disiplin			√	55
18	AHA	L	26	Bripda	Tindakan fisik		√		70
19	SP	L	65	Aiptu	Tindakan fisik		√		70
20	AZ	L	47	Bripka	Sidang disiplin			√	57
21	SU	L	27	Bripda	Tindakan fisik		√		70
22	HWA	L	35	Brigadir	Sidang disiplin			√	55
23	TP	L	24	Bripda	Tindakan fisik		√		73
24	JS	L	40	Brigadir	Tindakan fisik		√		70
25	BG	L	44	Bripka	Teguran lisan	√			88
26	MSP	L	37	Brigadir	Teguran lisan	√			81
27	EG	L	56	Aiptu	Teguran lisan	√			80
28	JS	L	30	Briptu	Tindakan fisik		√		79
29	LPC	L	31	Briptu	Tindakan fisik		√		78
30	GAS	L	33	Bripda	Sidang disiplin			√	55
31	SAP	L	40	Brigadir	Sidang disiplin			√	65
32	YKH	L	44	Aiptu	Teguran lisan	√			89
33	HB	L	40	Bripka	Teguran lisan	√			88
34	MAY	L	39	Brigadir	Teguran lisan	√			87
35	MUH	L	43	Bripka	Tindakan fisik		√		78
36	ST	L	40	Brigadir	Tindakan fisik		√		77
37	AYG	L	31	Brigadir	Tindakan fisik		√		70
38	JRS	L	26	Bripda	Sidang disiplin			√	60
39	B	L	40	Bripka	Sidang disiplin			√	65
40	AE	L	41	Brigadir	Sidang disiplin			√	60

41	UHB	L	33	Briptu	Sidang disiplin			√	65
42	JS	L	30	Briptu	Sidang disiplin			√	67
43	DS	L	27	Bripda	Sidang disiplin			√	65
44	MMN	L	25	Briptu	Sidang disiplin			√	55
45	ST	L	54	Aiptu	Sidang disiplin			√	55
46	DFF	L	38	Brigadir	Sidang disiplin			√	65
47	DS	L	34	Brigadir	Sidang disiplin			√	65
48	DD	L	36	Brigadir	Sidang disiplin			√	55
49	VH	L	42	Aiptu	Sidang disiplin			√	60



LAMPIRAN 3

BLUE PRINT SKALA MOTIVASI KERJA & PEDOMAN DATA SEKUNDER DISIPLIN KERJA

--	--	--	--	--

BLUE PRINT SKALA MOTIVASI KERJA

<p>1 Adanya kedisiplinan dari karyawan : Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan dan norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik ditulis maupun lisan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas yang diberikan</p>	<p>1. Perbuatan/tingkah laku yang melakukan aktivitas kerja sesuai aturan</p>	<p>1) Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.</p> <p>3) Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa seijin atasan</p>	<p>5) Saya masuk kerja sesuai hati tanpa melihat peraturan jam masuk kerja</p> <p>7) Saya pernah tidak masuk kerja tanpa seijin atasan.</p>
	<p>2. Sanggup menerima sanksi/hukuman</p>	<p>9) Saya siap menerima sanksi/hukuman apabila saya terbukti melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan peraturan disiplin Polri</p> <p>11) Saya dapat menerima kesalahan saya tanpa merasa sakit hati/marah.</p>	<p>13) Saya lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada menghadiri sidang pelanggaran disiplin /sidang pelanggaran kode etik.</p> <p>15) Saya marah apabila saya dikenakan hukuman.</p>
<p>2 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.</p>	<p>1. Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide</p>	<p>2) Saya selalu membuat laporan hasil kerja setelah saya selesai melaksanakan tugas</p> <p>6) Saya selalu melaporkan hasil kerja saya kepada atasan.</p>	<p>4) Bagi saya, laporan hasil kerja tidak terlalu penting karena atasan sudah percaya kepada saya</p> <p>8) Saya malas</p>

			memberikan laporan hasil kerja saya
	2. Teliti	10) Sebagai anggota Polri, ketelitian merupakan hal yang penting dalam melakukan tugas 14) Saya melakukan cek keamanan di lingkungan Polda dengan teliti	12) Bagi saya, ketelitian merupakan hal yang tidak terlalu penting dalam Kepolisian 16) Lingkungan Polda sudah sangat aman, oleh karena itu saya tidak perlu keliling mengecek keamanan
	3. Kualitas kerja yang lebih baik	18) Memberikan kualitas kerja yang lebih baik bagi instansi adalah suatu kewajiban bagi saya. 22) Saya selalu termotivasi dan semangat dalam bekerja apabila saya sudah memberikan kualitas dan hasil kerja yang baik kepada instansi.	20) Saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh perhitungan . 24) Untuk apa saya memberikan kualitas kerja yang baik jika atasan tidak mengapresiasi hasil kerja saya
3	Kepercayaan diri :	1. Yakin dengan kemampuan diri	17) Saya yakin bahwa saya 19) Saya tidak

<p>Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.</p>		<p>dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik</p> <p>21) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya</p>	<p>mempersiapkan dengan baik untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saya.</p> <p>23) Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu meskipun saya sudah berusaha keras.</p>
	2. Berpikir positif	<p>25) Saya tetap berpikir positif apabila saya sedang tertimpa masalah.</p> <p>29) Saya tetap berpikir positif dalam segala hal buruk yang saya hadapi.</p>	<p>27) Saya mencoba lari dari masalah yang saya alami dengan cara mengkonsumsi narkotika atau hal yang dilarang Kepolisian.</p> <p>31) Saya sulit berpikir positif jika permasalahan yang saya hadapi terlalu berat.</p>
	3. Bertanggung jawab	<p>33) Saya bertanggung jawab atas segala tugas dan pekerjaan</p>	<p>35) Saya berusaha lari dari tanggung jawab yang</p>

		yang diberikan kepada saya. 37) Saya tidak pernah mengeluh atas tanggung jawab yang diberikan kepada saya	diberikan kepada saya karena terlalu berat. 39) Saya merasa tidak sanggup melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang saya terima.	
4	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.	1. Reaksi terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan	26) Saya bersabar diri menghadapi kritikan mengenai hasil pekerjaan saya. 30) Bagi saya, kritikan merupakan salah satu dorongan untuk memperbaiki kualitas kerja	28) Saya tidak terima dikritik oleh atasan. 32) Kritikan adalah upaya atasan untuk menjatuhkan semangat kerja saya.
		2. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan	34) Tugas dan gaji yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan. 38) Saya bersyukur dan bangga sebagai anggota Polri yang mendapatkan gaji sampai masa pensiun saya nantinya.	36) Bagi saya, tugas yang berat dan gaji yang kecil sangat tidak seimbang. 40) Gaji polisi tidak cukup dalam memenuhi kebutuhan saya, oleh karena itu

			saya mencari pekerjaan lain di luar.
	3. Tekanan diselesaikan dengan cara tersendiri.	42) Permasalahan pribadi/dalam keluarga tidak pernah saya bawa ke dalam lingkungan pekerjaan 46) Segala bentuk ketidakdisiplinan yang saya lakukan, saya siap menerima sanksi tanpa menghindarinya.	44) Saya sulit fokus melakukan pekerjaan karena banyak beban dari dalam diri/keluarga saya. 48) Bagi saya, lari dari penindakan disiplin merupakan cara terbaik untuk menyelesaikan masalah saya.
5	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan : Kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan	1. Kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan 2. Menerima segala resiko	41. Saya tidak pernah bosan dengan rutinitas/pekerjaan saya setiap harinya. 45) Saya selalu bersemangat bekerja setiap harinya. 43) Ketika saya mengerjakan tugas, timbul perasaan bosan melihat pekerjaan rutinyan harus saya kerjakan. 47) Saya merasa tidak semangat bekerja karena saya tidak menyukai tugas yang diberikan kepada saya. 49) Saya siap menerima 51) Ada rasa takut

		<p>segala resiko atas pekerjaan saya yang terima.</p> <p>53) Jika terjadi hal yang mengancam keamanan di lingkungan Polda, saya berani mengambil resiko demi keamanan di lingkungan Polda</p>	<p>atas resiko pekerjaan saya sebagai anggota Polri.</p> <p>55) Saya pergi berlari dan lebih mementingkan keselamatan diri saya jika terjadi hal yang mengancam keamanan di lingkungan Polda</p>
	<p>3. Inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan</p>	<p>50) Saya memiliki inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan saya.</p> <p>54) Ketika saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas, saya berinisiatif meminta bantuan dari rekan kerja.</p>	<p>52) Saya memiliki inisiatif yang rendah dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan.</p> <p>56) Saya merasa bisa menghadapi kesulitan dalam pekerjaan saya tanpa adanya bantuan dari rekan kerja.</p>

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia No.2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja

	Nilai	
	Angka	Kategori
Selalu dapat hadir tepat waktu pada kegiatan apel dan menaati peraturan perundang - undangan dan /atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab serta selalu menaati ketentuan jam kerja.	91-100	Sangat Baik
Pada umumnya hadir tepat waktu pada kegiatan apel dan menaati peraturan perundang –undangan dan /atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab serta pada umumnya menaati ketentuan jam kerja.	76-90	Baik
Ada kalanya hadir tepat waktu pada kegiatan apel dan menaati peraturan perundang –undangan dan /atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab serta ada kalanya menaati ketentuan jam kerja	61-75	Cukup
Kurang dapat hadir tepat waktu pada kegiatan apel dan kurang dapat menaati peraturan perundang - undangan dan /atau peraturan kedinasan yang berlaku serta kurang menaati ketentuan jam kerja.	51-60	Kurang

Tidak pernah hadir pada kegiatan apel dan tidak menaati peraturan perundang –undangan dan /atau peraturan kedisiplinan yang berlaku serta tidak menaati ketentuan jam kerja	51 ke bawah	Buruk



LAMPIRAN 4
HASIL TRY OUT MOTIVASI KERJA



LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS & REABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA

Reliability

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	56

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.08	.812	49
X2	2.86	.866	49
X3	2.76	.990	49
X4	2.92	.702	49

X5	3.04	.611	49
X6	2.84	.898	49
X7	2.78	.872	49
X8	2.88	.754	49
X9	2.80	.935	49
X10	2.98	.968	49
X11	2.59	.934	49
X12	2.57	.913	49
X13	2.55	.818	49
X14	3.20	.645	49
X15	2.80	.645	49
X16	3.02	.750	49
X17	2.76	.830	49
X18	2.94	.944	49
X19	2.86	.736	49
X20	2.12	.754	49
X21	2.90	.797	49
X22	3.16	.688	49
X23	2.27	.758	49
X24	2.29	1.000	49
X25	2.63	.951	49
X26	3.10	.770	49
X27	3.16	.590	49
X28	2.86	.645	49
X29	2.63	.972	49
X30	3.18	.727	49
X31	2.22	.771	49
X32	2.24	.902	49
X33	3.08	.786	49
X34	2.76	.855	49
X35	2.67	.801	49
X36	2.27	.861	49
X37	2.59	.888	49
X38	3.02	.878	49
X39	2.27	.730	49
X40	2.35	.948	49
X41	2.92	.759	49
X42	2.76	.879	49
X43	2.31	.713	49
X44	2.45	.738	49
X45	3.08	.812	49

X46	2.98	.777	49
X47	2.39	.812	49
X48	2.92	.786	49
X49	3.35	.597	49
X50	2.96	.889	49
X51	2.14	.707	49
X52	2.67	.747	49
X53	2.98	.878	49
X54	2.80	.912	49
X55	2.71	.842	49
X56	2.33	.826	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	150.63	263.529	.492	.877
X2	150.86	262.208	.507	.876
X3	150.96	259.332	.529	.876
X4	150.80	271.499	.224	.880
X5	150.67	277.016	-.011	.883
X6	150.88	264.568	.404	.878
X7	150.94	280.434	-.138	.886
X8	150.84	264.139	.509	.877
X9	150.92	255.202	.706	.873
X10	150.73	264.116	.385	.878
X11	151.12	261.193	.500	.876
X12	151.14	265.792	.354	.879
X13	151.16	265.889	.398	.878
X14	150.51	266.422	.491	.877
X15	150.92	273.452	.155	.881
X16	150.69	279.800	-.127	.885
X17	150.96	260.665	.590	.875
X18	150.78	258.886	.572	.875
X19	150.86	282.167	-.224	.886
X20	151.59	278.205	-.064	.884
X21	150.82	262.820	.531	.876
X22	150.55	267.169	.424	.878
X23	151.45	272.461	.165	.881
X24	151.43	272.625	.107	.883
X25	151.08	263.952	.399	.878
X26	150.61	267.034	.379	.878

X27	150.55	272.086	.243	.880
X28	150.86	267.500	.438	.878
X29	151.08	256.618	.629	.874
X30	150.53	264.379	.519	.877
X31	151.49	273.505	.120	.882
X32	151.47	279.379	-.100	.885
X33	150.63	264.112	.487	.877
X34	150.96	263.123	.480	.877
X35	151.04	268.290	.314	.879
X36	151.45	276.544	-.004	.884
X37	151.12	263.401	.450	.877
X38	150.69	259.675	.591	.875
X39	151.45	265.503	.468	.877
X40	151.37	280.904	-.146	.886
X41	150.80	268.832	.312	.879
X42	150.96	263.082	.467	.877
X43	151.41	274.872	.076	.882
X44	151.27	268.491	.336	.879
X45	150.63	263.862	.479	.877
X46	150.73	264.574	.474	.877
X47	151.33	268.683	.294	.879
X48	150.80	267.207	.363	.879
X49	150.37	273.946	.145	.881
X50	150.76	264.147	.423	.878
X51	151.57	269.583	.305	.879
X52	151.04	269.373	.295	.879
X53	150.73	267.699	.303	.879
X54	150.92	263.202	.444	.877
X55	151.00	264.625	.432	.877
X56	151.39	276.576	-.003	.883

Item total : 56

Item gugur : 19

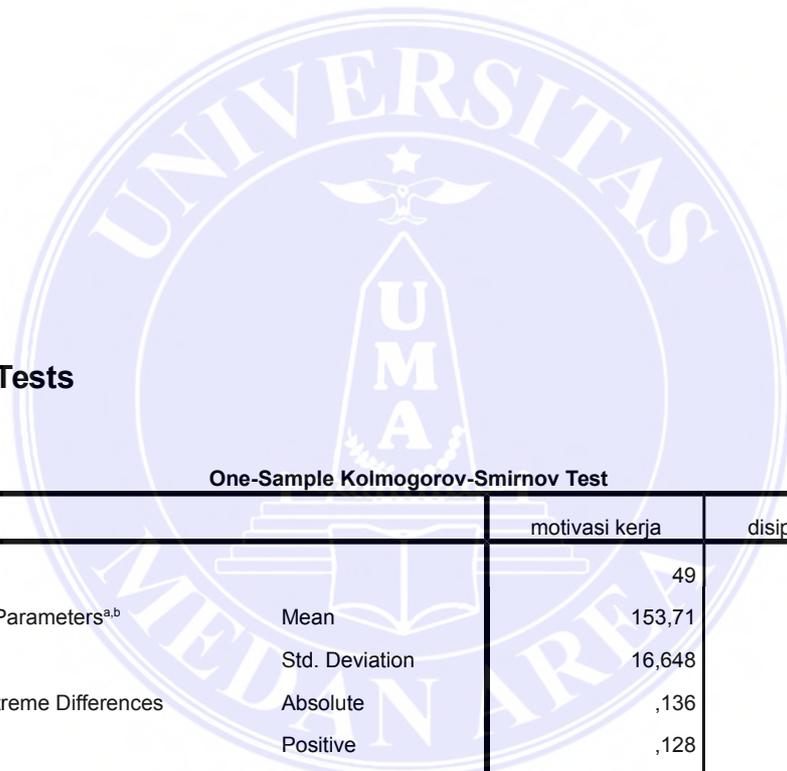
Item valid : 37

Mean hipotetik : $(37 \times 4) + (37 \times 1) : 2 = 148 + 37 = 92.5$



LAMPIRAN 6

UJI NORMALITAS MOTIVASI KERJA & DISIPLIN KERJA



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi kerja	disiplin kerja
N		49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	153,71	69,59
	Std. Deviation	16,648	10,075
Most Extreme Differences	Absolute	,136	,137
	Positive	,128	,137
	Negative	-,136	-,080
Test Statistic		,136	,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,024 ^c	,022 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
motivasi kerja	49	120	184	153,71	16,648
disiplin kerja	49	55	89	69,59	10,075

Valid N (listwise)	49				
--------------------	----	--	--	--	--

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
disiplin kerja * motivasi kerja	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%

Report

disiplin kerja

motivasi kerja	Mean	N	Std. Deviation
120	55,00	1	.
130	65,00	1	.
133	70,00	1	.
136	63,00	2	11,314
137	56,25	4	2,500
138	60,00	1	.
139	69,50	2	13,435
140	73,50	2	4,950
141	71,50	2	9,192
142	57,50	2	3,536
145	72,33	3	13,650
146	73,00	1	.
147	89,00	1	.
149	81,00	1	.
151	69,00	1	.
153	67,00	1	.
154	65,00	2	,000
156	70,00	1	.
157	68,50	2	16,263
158	80,00	1	.
160	70,00	1	.
162	65,00	1	.
169	69,00	1	.
171	71,50	2	9,192
172	77,00	2	15,556
173	71,25	4	6,292
174	88,00	1	.
178	73,00	1	.
179	88,00	1	.

183	65,00	2	,000
184	87,00	1	.
Total	69,59	49	10,075

ANOVA Table

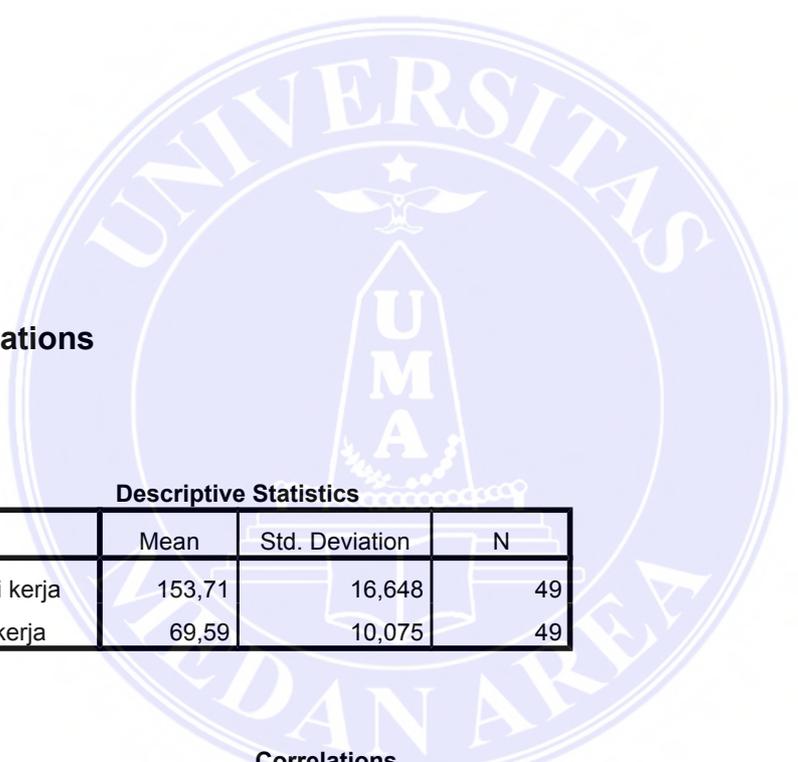
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
disiplin kerja * motivasi kerja					
Between Groups (Combined)	3340,670	30	111,356	1,309	,278
Linearity	846,712	1	846,712	9,954	,005
Deviation from Linearity	2493,958	29	85,999	1,011	,503
Within Groups	1531,167	18	85,065		
Total	4871,837	48			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
disiplin kerja * motivasi kerja	,417	,174	,828	,686

LAMPIRAN 7

ANALISIS REGRESI MOTIVASI KERJA & DISIPLIN KERJA



Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi kerja	153,71	16,648	49
disiplin kerja	69,59	10,075	49

Correlations

		motivasi kerja	disiplin kerja
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	,417**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	49	49
disiplin kerja	Pearson Correlation	,417**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	49	49

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: disiplin kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417 ^a	,174	,156	9,254

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	846,712	1	846,712	9,887	,003 ^b
	Residual	4025,125	47	85,641		
	Total	4871,837	48			

a. Dependent Variable: disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,813	12,404		2,484	,017
	motivasi kerja	,252	,080	,417	3,144	,003

a. Dependent Variable: disiplin kerja

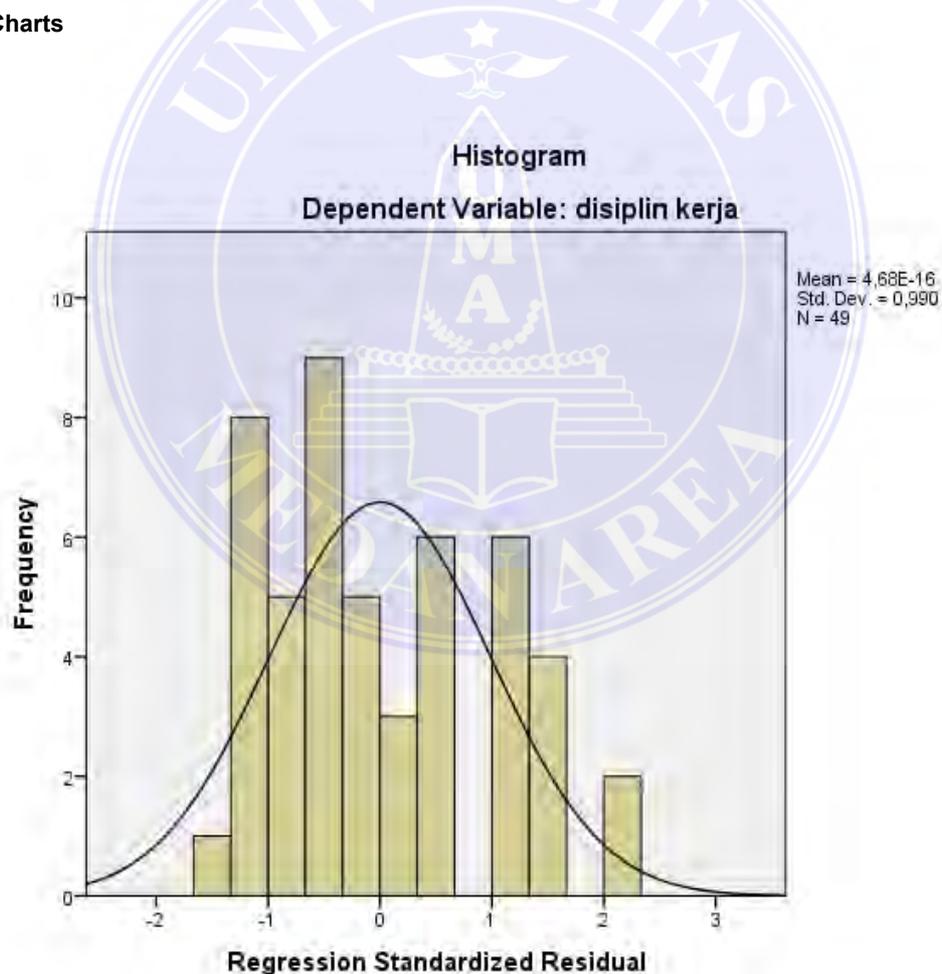
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N

Predicted Value	61,09	77,23	69,59	4,200	49
Std. Predicted Value	-2,025	1,819	,000	1,000	49
Standard Error of Predicted Value	1,322	3,011	1,824	,416	49
Adjusted Predicted Value	61,81	78,09	69,62	4,208	49
Residual	-13,421	21,102	,000	9,157	49
Std. Residual	-1,450	2,280	,000	,990	49
Stud. Residual	-1,466	2,308	-,001	1,010	49
Deleted Residual	-13,712	21,616	-,028	9,549	49
Stud. Deleted Residual	-1,485	2,425	,004	1,024	49
Mahal. Distance	,000	4,101	,980	,944	49
Cook's Distance	,000	,085	,022	,023	49
Centered Leverage Value	,000	,085	,020	,020	49

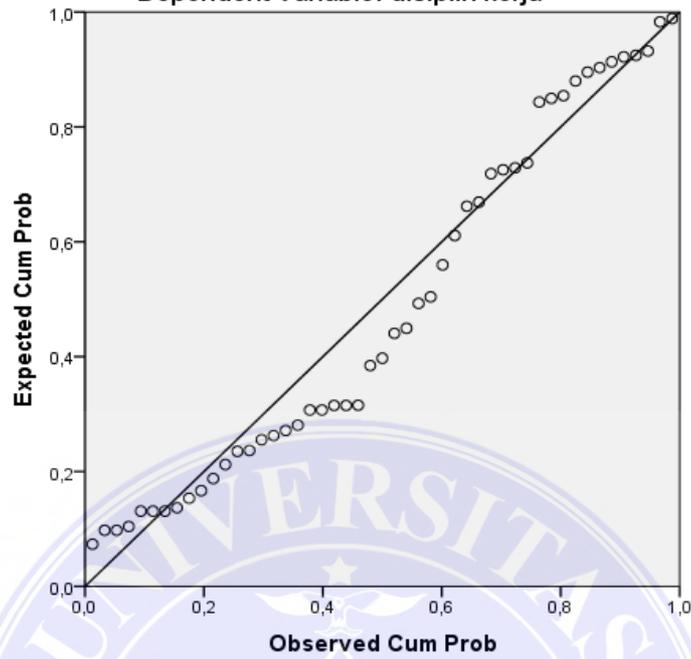
a. Dependent Variable: disiplin kerja

Charts



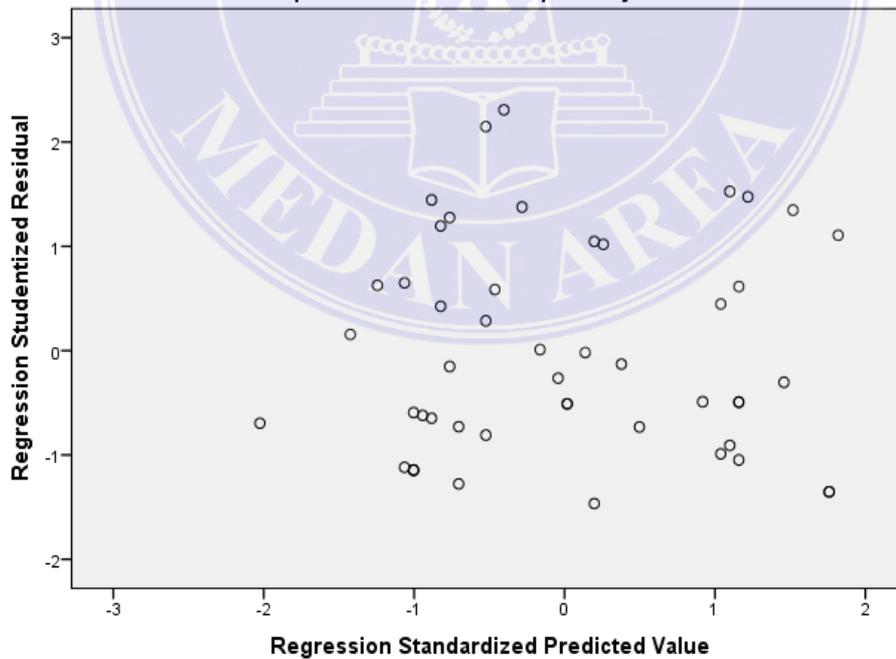
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: disiplin kerja



Scatterplot

Dependent Variable: disiplin kerja





LAMPIRAN 8

UJI LINEARITAS MOTIVASI KERJA & DISIPLIN KERJA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Curve Fit

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
disiplin kerja * motivasi kerja	3340,670	30	111,356	1,309	,278
Between Groups	846,712	1	846,712	9,954	,005
Linearity	2493,958	29	85,999	1,011	,503
Deviation from Linearity					
Within Groups	1531,167	18	85,065		
Total	4871,837	48			

Model Description

Model Name	MOD_3
Dependent Variable	1 disiplin kerja
Equation	1 Linear
Independent Variable	motivasi kerja
Constant	Included

Variable	Whose	Values	Label	Unspecified
Observations in Plots				

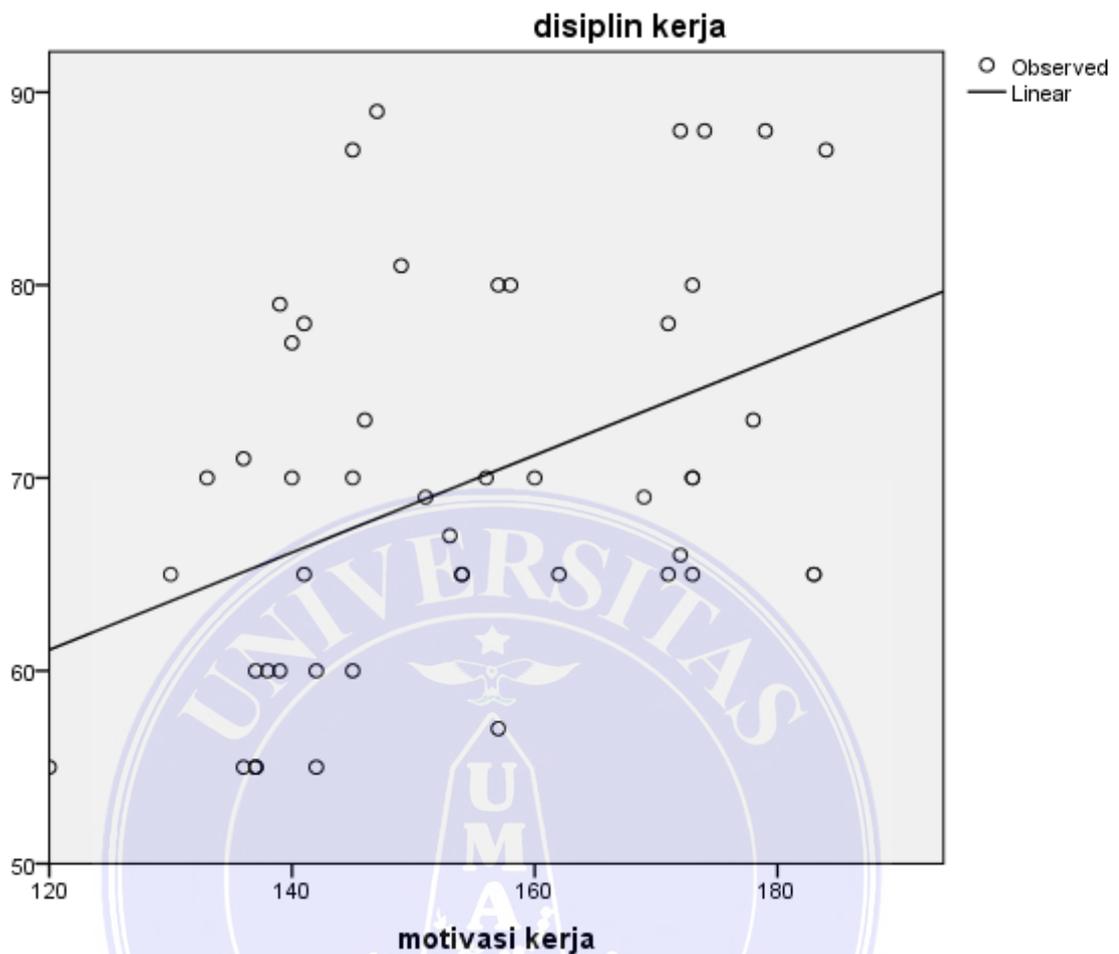
Case Processing Summary

	N
Total Cases	49
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	disiplin kerja	motivasi kerja
Number of Positive Values	49	49
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing User-Missing Values	0	0
System-Missing	0	0



Explore

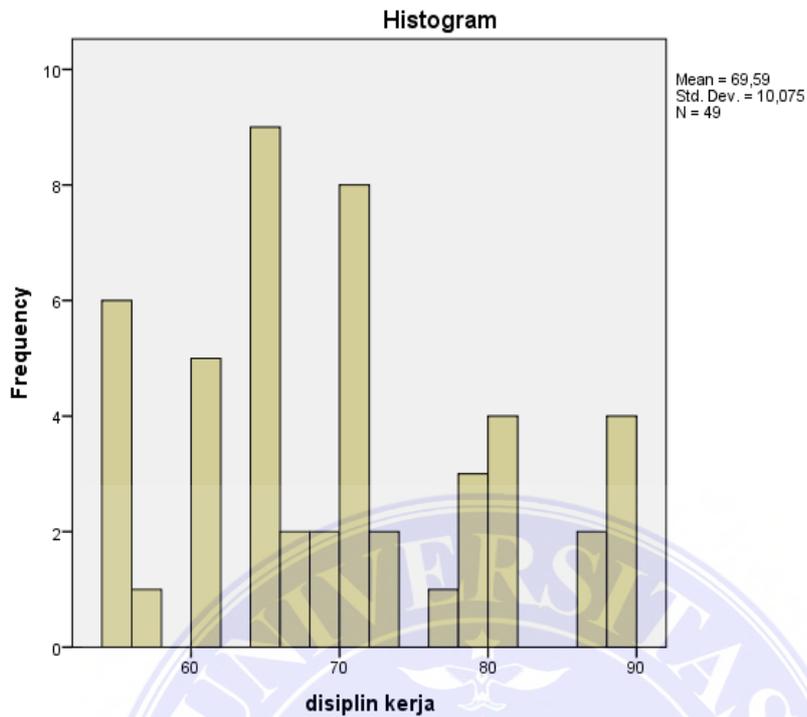
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
disiplin kerja	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%
motivasi kerja	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
disiplin kerja	Mean	69,59	1,439	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	66,70	
		Upper Bound	72,49	
	5% Trimmed Mean	69,36		
	Median	69,00		
	Variance	101,497		
	Std. Deviation	10,075		
	Minimum	55		
	Maximum	89		
	Range	34		
	Interquartile Range	16		
	Skewness	,382	,340	
	Kurtosis	-,706	,668	
	motivasi kerja	Mean	153,71	2,378
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	148,93	
		Upper Bound	158,50	
5% Trimmed Mean		153,58		
Median		151,00		
Variance		277,167		
Std. Deviation		16,648		
Minimum		120		
Maximum		184		
Range		64		
Interquartile Range		32		
Skewness		,267	,340	
Kurtosis		-1,078	,668	

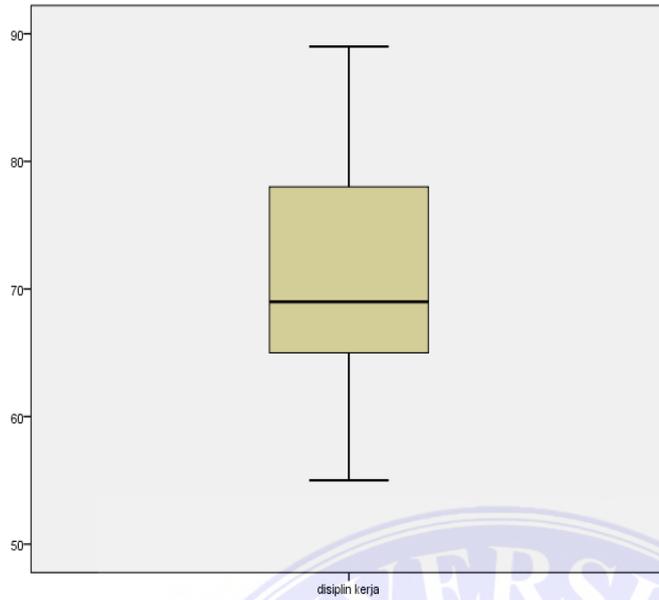
disiplin kerja



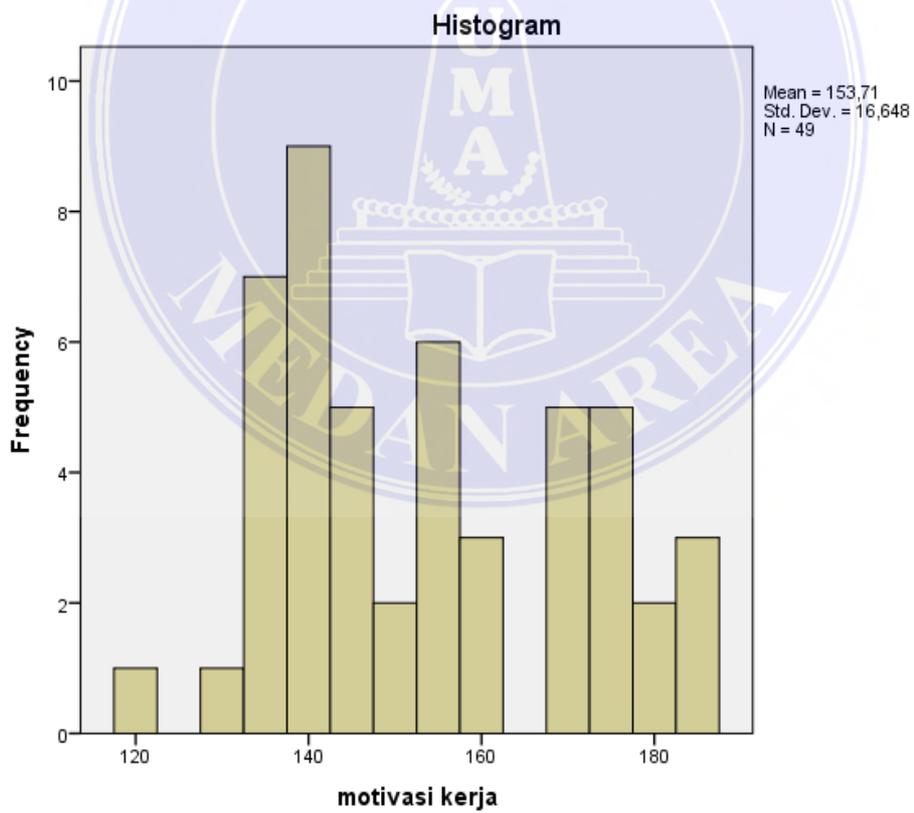
disiplin kerja Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
,00	5 .
7,00	5 . 555557
5,00	6 . 00000
13,00	6 . 555555556799
10,00	7 . 000000133
4,00	7 . 7889
4,00	8 . 0001
6,00	8 . 778889

Stem width: 10
Each leaf: 1 case (s)



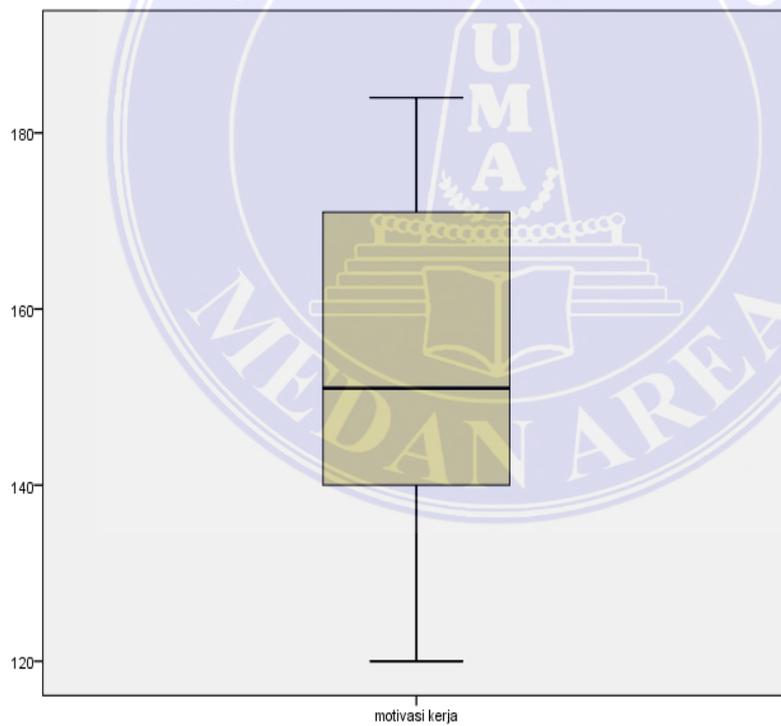
motivasi kerja



motivasi kerja Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
1,00	12 .	0
,00	12 .	
2,00	13 .	03
9,00	13 .	667777899
6,00	14 .	001122
6,00	14 .	555679
4,00	15 .	1344
4,00	15 .	6778
2,00	16 .	02
1,00	16 .	9
9,00	17 .	112233334
2,00	17 .	89
3,00	18 .	334

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)





SURAT IJIN PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 170/FPSI/01.10/VII/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 18 Juli 2019

Yth, Kepala Kayanma Polda Sumut
Di
Tempat

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

Nama : Cristalya Br. Butar-Butar
NPM : 15 860 0344
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Bidang Pelayanan Markas (Yanma) Polda Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja di Bidang Yanma (Pelayanan Markas) Polda Sumatera Utara**".

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 **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,


Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
PELAYANAN MARKAS

Jalan Sisingamangaraja XII Km.10,5 No.60 Medan 20148

Medan, 22 Juli 2019

Nomor : B / 102 / VII / KEP. / 2019 / Yanma
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : -
Perihal : Pengambilan data

Kepada

Yth, BAPAK DEKAN BIDANG AKADEMIK
UNIV. MEDAN AREA FAKULTAS
PSIKOLOGI

di

Tempat.

1. Rujukan Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 170 / FPSI / 01.10 / VII / 2019 tanggal 18 Juli 2019 tentang Pengambilan Data.

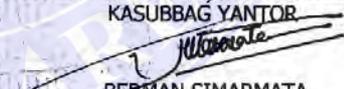
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : CRISTALYA Br. BUTAR-BUTAR
NPM : 15 860 0344
Program Studi : ILMU PSIKOLOGI
Fakultas : PSIKOLOGI

telah selesai melakukan reset dan pengambilan data di Satker Yanma Polda Sumut guna mendukung penyusunan skripsi.

3. Demikian untuk menjadi maklum.

an. KEPALA PELAYANAN MARKAS POLDA SUMUT
KASUBBAG YANTOR


BERMAN SIMARMATA
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 67120185

Tembusan :

1. Kapolda Sumut.
2. Irwasda Polda Sumut.
3. Kabid Propam Polda Sumut.