

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III  
(PERSERO) UNIT KEBUN BANDAR SELAMAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Psikologi Universitas Medan Area*

**OLEH:**

**FITRI SYAHDANI NINGSIH BR. LUBIS  
188600045**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**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 24/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/22

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

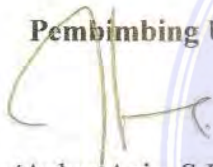
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISPLIN KERJA  
KARYAAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III  
(PERSERO) UNIT KEBUN BANDAR SELAMAT**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Fitri Syahdani Ningsih Br.Lubis  
188600045

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 15 September 2022

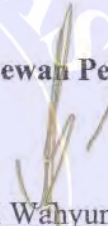
Susunan Dewan Penguji

**Pembimbing Utama**



(Azhar Aziz, S.Psi, MA)

**Dewan Penguji I**



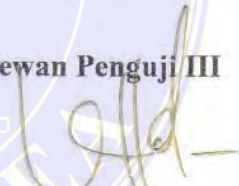
(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd)

**Dewan Penguji II**



(Nafessa, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

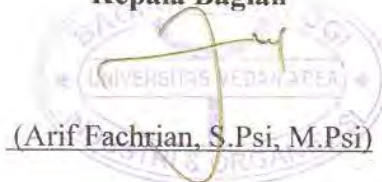
**Dewan Penguji III**



(Ayudia Popy Sesilta, S.Psi, M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Tanggal, 15 September 2022

**Kepala Bagian**



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Hasamuddin, PhD)

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Syahdani Ningsih Br.Lubis  
NIM : 18.860.0045  
Tahun Terdaftar : 2022  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan 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 dikamudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 September 2022

  
Fitri Syahdani Ningsih Br. Lubis



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

---

---

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

Nama : Fitri Syahdani Ningsih Br.Lubis  
NPM : 188600045  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 15 September 2022  
Yang Menyatakan



Fitri Syahdani Ningsih Br.Lubis

## MOTTO

“Tidak ada manusia diciptakan gagal, yang ada hanyalah mereka gagal memahami potensi diri dan gagal merancang kesuksesannya tidak yang lebih berat timbangan

Allah pada hari kiamat nanti, selain Taqwa dan akhlak mulia seperti wajah

dipenuhi senyum untuk kebaikan dan tidak menyakiti sesama”

{HR. Tirmidzi}

Oleh karna itu

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

{Al Baqarah : 286}



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terimakasih kepada Allah yang telah memberikan kelacaran dan kemudahan dalam penyusunan karya ilmiah, sehingga saya dapat menyelesaikanya.

Karya Skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua :

Ayah : Sandim Lubis

Ibu : Tuti Suharti

Terimakasih atas semua cinta dan doa yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk dua orang yang paling berharga dalam hidup tak lain adalah kedua orang tua saya. Kehidupan ini menjadi begitu mudah ketika saya memiliki orang tua yang lebih memamami diri saya melebihi saya sendiri. Terimakasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya dari kebodohan sampai dengan alam hidup yang penuh dengan pengetahuan, kedamaian dan kebahagiaan.

Sejalan dengan penelita karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul : **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Displin Kerja Karyawan Di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat”**

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menydari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintahan.

Medan, 15 September 2022

Peneliti

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya dari kebodohan sampai dengan alam hidup yang penuh dengan pengetahuan, kedamaian dan kebahagiaan.

Sejalan dengan penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul : **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Displin Kerja Karyawan Di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat.”**

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintahan.

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, PhD. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi Selaku Ketua Jurusan Fakultas Psikologi Industri & Organisasi.
6. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA. Selaku sebagai dosen pembimbing, segala kesabaran dan kebaikan yang diberikan selama proses membimbing, serta memberikan motivasi serta arahan yang membangun selama penyusunan skripsi.
7. Ibu Nafesaa, S.Psi, M.Psi. Selaku sebagai penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
8. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd. Selaku sebagai Katua yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
9. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si. Selaku sebagai sekretaris yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
10. Bapak Ramadhani, SP. Selaku Manager yang telah menerima dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
11. Bapak Dani yang turut mengizinkan serta membantu penulis dalam proses pengambilan data untuk skripsi.
12. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan dukungan moral maupun material serta doa, saudara kandung penulis kak Dewi Sartika Br.Lubis, kak Ramaida Yani Br.Lubis yang juga selalu memberikan motivasi dan semangat.
13. Teman seperjuangan di kampus kelas A1: Alfina, Kholila, Isfi, Lisma,

Sifa, Liza, Oya, yang bersedia menjadi tempat curahan hati penulis dalam proses studi di kampus maupun proses pengerjaan skripsi.

14. Kak Novitasari yang telah memberikan dukungan, meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya sebagai seorang magister untuk mendengarkan curahan hati penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini.

Untuk itulah, kritik dan saran sifatnya mendidik dan membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk semuanya khususnya penulis.

Medan, 15 September 2022

Peneliti

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fitri Syahdani Ningsih Br.Lubis  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Bandar Selamat, 13 Januari 2000  
Alamat : Jl. Perkebunan Bandar Selamat Afd III, Kec.  
Aek Songsongan, Kab.Asahan  
Kode Pos : 21274  
Nomor Ponsel : 085319102839  
Email : [fitrisyahdanilbs@gmail.com](mailto:fitrisyahdanilbs@gmail.com)  
Formal : a. SMA Negeri 1 Aek Songsongan  
b. SMP Negeri 1 Bandar Pulau  
c. SD Negeri 010137 Bandar Selamat

Medan, 15 September 2022

Fitri Syahdani Ningsih Br.Lubis

## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) UNIT KEBUN BANDAR SELAMAT

FITRI SYAHDANI NINGSIH BR.LUBIS  
NIM: 18.860.0045

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana berjumlah 187 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *perposive sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja dan skala disiplin kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat, dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,586 atau 58,6%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. Disiplin Kerja tergolong tinggi (mean empirik = 102,55 > mean hipotetik = 82,5 dimana selisih nya lebih dari bilang SD = 5,445), dan untuk Motivasi Kerja tergolong tinggi (mean empirik = 107,04 > mean hipotetik = 90 dimana selisih nya lebih dari bilangan SD = 6,934).

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.

**RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION WITH EMPLOYEE  
DISCIPLINE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III  
(PERSERO) UNIT KEBUN BANDAR SELAMAT**

**FITRI SYAHDANI NINGSIH BR.LUBIS  
ID: 18.860.0045**

**ABSTRACT**

This study aims to see the relationship between work motivation and work discipline of employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat. The population of this study were all 187 employees, and the sample in this study amounted to 47 people. The sampling technique used was purposive sampling. This research method uses quantitative methods. Data collection uses a work motivation scale and a work discipline scale which is measured using a Likert scale. The data analysis technique uses the Product Moment Correlation technique. The results showed a significant correlation value of  $p = 0.000 < 0.05$ , meaning that there was a positive relationship between work motivation and work discipline of employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat, with a determinant coefficient ( $r^2$ ) of 0.586 or 58, 6%. In other words, the hypothesis is accepted. Work discipline is classified as high (empirical mean = 102.55 > hypothetical mean = 82.5 where the difference is more than  $SD = 5.445$ ), and for work motivation it is high (empirical mean = 107.04 > hypothetical mean = 90 where the difference is more than  $SD = 6.934$ ).

**Keywords:** Work Motivation, Work Discipline

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vii
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>ABSTRACT</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Karyawan.....	10
1. Pengertian Karyawan.....	10
2. Jenis-jenis Karyawan .....	11
B. Disiplin Kerja.....	11
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2. Ciri Ciri Disiplin Kerja .....	13
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
4. Aspek aspek yang mendukung Disiplin Kerja.....	18
C. Motivasi Kerja .....	21
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	21
2. Ciri-ciri Motivasi Kerja .....	22
3. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	23
4. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	26

D. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja .....	28
E. Kerangka Konseptual .....	32
F. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Tipe Penelitian .....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	34
D. Subjek Penelitian .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur .....	39
G. Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL ANALISI DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Orientasi Kancha Penelitian .....	41
B. Persiapan Penelitian .....	43
C. Pelaksanaan Penelitian .....	49
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	50
E. Uji Asumsi .....	51
F. Pembahasan .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Absensi Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)Unit Kebun Bandar Selamat , Januari –Juni 2022 .....	5
Table 2 Distribusi penyebaran Aitem-aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	45
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala Displin Kerja Sebelum Uji .....	46
Table 4 Distribusi Penyebaran Butur-butir Pernyataan Skala Motivasi Keja Setelah Uji Coba Validitas.....	48
Table 5 Distribusi Penyebaran Butur-butir Pernyataan Skala Displin Keja Setelah Uji Coba Validitas.....	49
Table 6 Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	51
Table 7 Validitas dan Uji Reliabilitas Displin Kerja .....	52
Tabel 8 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	53
Tabel 9 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	54
Tabel 10 Rangkuman Hasil Analisis Product Moment.....	55
Tabel 11 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A DATA PENELITIAN .....	66
LAMPIRAN B UJI VALIDITAS DAN UJI REABILITAS SKALA .....	69
LAMPIRAN C UJI NORMALITAS .....	74
LAMPIRAN D UJI LINEARITAS .....	76
LAMPIRAN E UJI HIPOTESIS.....	79
LAMPIRAN F SKALA PENELITIAN .....	81
LAMPIRAN G SURAT IZIN PENELITIAN .....	89
LAMPIRAN H ABSENSI & APEL KARYAWAN PELAKSANA.....	94



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal yang berperan penting pada mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yg wajib dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur serta sistematis akan membuat kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Pada zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif pada memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni dan mempunyai daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (Human Resource Development) wajib selektif pada menyeleksi calon pegawainya. Menurut (Hamali, 2016), menyatakan bahwa sumber daya manusia ialah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan disiplin pengorganisasian sumber daya.

Salah satu faktor pendukung terciptanya suatu kedisiplinan yang tinggi dari karyawan adalah dengan adanya peran dari pimpinan yang mampu menampilkan Kinerja kepemimpinannya secara profesional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing – masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya.

Menurut (Sutrisno, 2009), mengemukakan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai

tujuan dalam situasi tertentu. (Sutrisno,2009), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisir untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap tercapainya suatu disiplin kerja yang baik. Hal ini dikemukakan oleh (Hasibuan,2009), di mana kepemimpinan melalui suatu teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Sehingga demikian hal kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pencapaian suatu kedisiplinan yang optimal.

Sehingga dari pendapat beberapa ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan suatu proses mempengaruhi aktivitas – aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Sehingga pada akhirnya, bagi para pemimpin yang memimpin dengan tidak didasarkan pada kekuasaan atau jabatan sebaliknya, kepemimpinan yang lahir dari hati yang melayani, maka merekalah ilham bagi semua orang dan bagi calon pemimpin masa depan

Motivasi kerja memegang peranan yang amat penting terhadap prestasi dan produktivitas. Sehubungan dengan itu, maka dewasa ini manajemen memiliki perhatian besar terhadap pengelolaan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat

mendukung karena adanya defenisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Munandar, 2001) .

Sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2009), motivasi yang diberikan kepada karyawan ada dua macam, yaitu :

1. Motivasi langsung adalah motivasi (materi dan immateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
2. Motivasi tidak langsung, yaitu motivasi yang hanya memberikan fasilitas yang menunjang dan mendukung semangat/kelancaran pekerjaan, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam bekerja. (Kadarisman, 2012), mengemukakan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka disiplin kerja karyawan dapat ditumbuhkan.

Demikian halnya dengan (Saydam Kadarisman, 2012), mengemukakan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat ditimbulkan karena adanya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan pada diri karyawan tersebut. Dengan demikian, perusahaan atau pimpinan sebelum memberikan motivasi kerja terlebih dahulu memahami apa yang menjadi pendorong karyawan agar bersedia memberikan waktunya, tenaganya, dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Sehingga dorongan tersebut akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi atas dasar kesadaran karyawan yang bersangkutan.

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

Berikut daftar kehadiran dari karyawan pelaksana yang di rangkap dari bulan Januari-Juni dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 47 karyawan pelaksana dan adapun jumlah hari kerja karyawan pelaksana dari bulan Januari- Juni. Terekap disini dari bulan Januari jumlah hari kerja karyawan pelaksana ada 26 hari masa kerja adapun 6 orang karyawan yang terlambat datang saat apel pagi, dibulan Februari jumlah hari kerja karyawan pelaksana ada 24 hari masa kerja adapun tercatat 12 karyawan yang terlambat saat apel pagi, dibulan Maret jumlah hari kerja karyawan pelaksana 26 hari kerja adapun tercatat 8 karyawan yang datang terlambat saat apel pagi, dibulan april jumlah hari kerja karyawan pelaksana 26 hari masa kerja tercatat 17 karyawan terlambat saat apel pagi dikarenakan suasana bulan puasa, dibulan Mei jumlah hari kerja karyawan pelaksana 24 hari masa kerja adapun tercatat 25 karyawan yang terlambat dikarenakan masih suasana lebaran jadi banyak karyawan yang terlambat saat apel pagi, di bulan Juni jumlah hari kerja karyawan pelaksana 26 hari kerja adapun tercatat 9 karyawan yang datang terlambat saat apel pagi. Absensi keterlambatan dari jam 07.00 wib apel pagi batas waktu keterlambatan yang diberikan oleh perusahaan 10 menit lewat dari jam 07.10wib karyawan

dinyatakan terlambat dan terhitung banyak dari karyawan pelaksana yang terlambat saat masuk apel pagi.

**Tabel 1**  
**Absensi Karyawan Pelaksana PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)**  
**Unit Kebun Bandar Selamat, Januari-Juni 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Pelaksana</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Absensi Keterlambatan (07.00)</b>
Januari	47	26	6
Februari	47	24	12
Maret	47	26	8
April	47	26	17
Mei	47	24	25
Juni	47	26	9

Berikut ini dokumentasi dari karyawan pelaksan yang tidak menggunakan pakian seragam saat apel pagi, terlihat disini bahwasanya ada beberapa karyawan pelaksana yang tidak menggunakan pakaian seragam dari perusahaan saat apel pagi berlangsung.

**Apel Pagi Karyawan Pelaksana PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat**





Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para karyawan pelaksana guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Namun jika motivasi kerja karyawan menurun maka disiplin kerja juga akan menurun. Seperti halnya pada contoh apel pagi disini sudah jelas terlihat bahwasanya terdapat ketidakdisiplinnya karyawan pelaksana dikarenakan motivasi kerja menurun.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) unit perkebunan Bandar Selamat. Dari hasil wawancara dilapangan dengan karyawan pelaksana sebagai sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat presentase kedisiplin kerja karyawan pelaksana adalah 55% adapu yang tidak disiplin sebanyak 45% hal ini terlihat dari karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja dengan baik. Sebagai contoh misal masih ada karyawan pelaksana yang terlambat masuk kerja, memperpanjang waktu istirahat, mempercepat waktu pulang dan tidak menggunakan pakian seragam saat apel pagi. Karyawan pelaksana PT.

Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat mempunyai waktu kerja untuk apel pagi dimulai dari jam 07.00 wib sampai 16.00 wib waktu pulang kerja. Batas waktu keterlambatan 10 menit lewat dari jam 07.10 wib, karyawan pelaksana akan dikenakan sanksi sedangkan keterlambatan yang dilakukan karyawan berikisar 15 menit sampai 30 menit. Selain itu, masih ada karyawan pelaksana yang belum dalam menyelesaikan tugas yang merupakan tanggung jawabnya tepat pada waktu yang ditentukan. Dari indikator-indikator tersebut, disiplin kerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat masih kurang baik atau belum maksimal.

Berdasarkan uraian dan latar belakang permasalahan peneliti diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat dalam penulisan skripsi dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat perwujudan tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi kendala dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil responden dengan berbagai staff bagian sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat mengatakan bahwa persentase kedisiplinan karyawan pelaksana adalah 55% adapun yang tidak disiplin sebanyak 45%. Hal ini terlihat dari masih ada sebagian



karyawan pelaksana yang terlambat masuk kerja, mempercepat waktu pulang, dan memperpanjang waktu istirahat. (Harris Suharsih, 2001), menyatakan bahwa dalam usaha mencapai disiplin kerja yang tinggi diperlukan berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan data tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat masalah yang tercakup dalam penelitian ini sangat luas maka peneliti membatasi masalahnya pada disiplin kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat. Sampel yang diambil peneliti berjumlah 47 karyawan pelaksana.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah terdapat Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat pada beberapa pihak baik secara teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti secara teoritis memberikan manfaat berupa pembuktian teori pada kajian ilmu psikologi, khususnya pada psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan

### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat yang didapat dari peneliti ini secara praktisnya akan diperoleh oleh:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak fakultas psikologi Universitas Medan Area mengenai disiplin kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat.
- b. Bagi Mahasiswa diharapkan mendapatkan informasi mengenai disiplin kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat, agar dapat digunakan sebagai kajian untuk penelitian selanjutnya.
- c. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja di dalam sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Menurut Hasibuan, karyawan merupakan orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, (Anggriawan, 2017).

Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah ditentukan oleh pimpinan atau atasannya, umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah diinstruksikan saja atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja. Di suatu tempat kerja biasanya ada beberapa karyawan yang dapat dikatakan menonjol atau memiliki kemampuan yang lebih dalam memecahkan masalah, pimpinan pasti dapat menilai dan membedakan karyawan seperti itu dan tentunya memiliki nilai yang lebih di matanya.

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

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan karyawan ialah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat serta mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan perusahaan.

## 2. Jenis-jenis Karyawan

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

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

## B. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

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

bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Marpaung dkk, 2014).

(Supriyadi & Guno, 2003), menjelaskan kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain. Adapun pengertian disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2009), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan dan ketaatan terhadap tata tertib yang telah ditentukan perusahaan.

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

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

## 2. Ciri Ciri Disiplin Kerja

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin tersebut, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Menurut (Helmi, 1996), terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja yang meliputi:

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

Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidak disiplin atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah. (Helmi, 1996).

Ciri-Ciri Disiplin Kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu

dan kemudian menurut (Sinungan, 1997), disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan
- c. Adanya motivasi dari karyawan yang mendorong dari pegawai untuk memberikan kontribusi agar mencapai tujuan organisasi
- d. Adanya ketaatan

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

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut

Menurut (Grote & Anjar Setyorini, 2005), menyatakan bahwa faktor-faktor disiplin kerja yang mempengaruhi adalah motivasi kerja :

a. Kehadiran (Attendance)

Tingkah laku saat kehadiran mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja setiap



harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

b. Kinerja (*Performance*)

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

c. Perilaku (*Conduct*)

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

Salah satu factor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Tingkah laku seorang dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja pada karyawan. Hal ini didukung peneliti (Anita Sari, 2012), yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, dimana motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai terpenuhi, sehingga diharapkan para pegawai akan merasa tenang dalam bekerja dan menaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah motivasi kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi adalah suatu karakteristik psikologi yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu. (Astuti et al., 2018)

(Anjar Setyorini, 2005), menyatakan bahwa faktor-faktor disiplin kerja yang mempengaruhi adalah motivasi kerja :

a. Kehadiran (*Attendance*)

Tingkah laku saat kehadiran mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

b. Kinerja (*Performance*)

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

c. Perilaku (*Conduct*)

Perilaku kerja mencakup ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Diantaranya adalah mentaati prosedur

pelaksanaan kerja yang diberikan, menaati peraturan keselamatan kerja dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan lain.

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

#### **4. Aspek aspek yang mendukung Disiplin Kerja**

Berdasarkan teori (Amriany et al., 2004), diketahui bahwa aspek-aspek kedisiplinan kerja mencakup hal-hal berikut ini :

a. Kehadiran

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

b. Waktu Kerja

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

c. Kepatuhan terhadap Perintah

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Produktivitas Kerja

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

e. Kepatuhan terhadap peraturan

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

f. Pemakaian Seragam

Setiap karyawan terutama di lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Berdasarkan keterangan yang ada diatas mengenai aspek-aspek yang mendukung kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin kerja individu yang berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti, nilai yang dikembangkan dalam kehidupannya yang membiasakan disiplin diri segala hal, pemahamannya pada aturan dan kesediaannya melakukan sesuatu aktivitas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang ditentukan (Saad & Sackett, 2002). Sedangkan menurut (Soejono, 1997).

Aspek-aspek disiplin kerja selanjutnya dikemukakan oleh (Hasibuan, 2006), yaitu sebagai berikut:

a. Karyawan datang ke kantor dengan tertib

Tepat waktu dan teratur karyawan yang datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

b. Berpakaian rapi di tempat kerja

Berpakaian rapi merupakan salah satu aspek disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

c. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang atau karyawan memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengan tidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi

Karyawan yang mengikuti cara kerja yang sudah ditentukan oleh organisasinya maka dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

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

## C. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja memegang peranan yang amat penting terhadap prestasi dan produktivitas. Sehubungan dengan itu, maka dewasa ini manajemen memiliki perhatian besar terhadap pengelolaan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya defenisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Munandar, 2001) .

Menurut (S. P. Siagian, 2002), motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kerjanya. Teori motivasi kerja mempelajari penjelasan psikologis mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam organisasi (McKenna, n.d.) .

(Hasibuan, 2008), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing– masing dalam mencapai

sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008).

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

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

## **2. Ciri-ciri Motivasi Kerja**

Menurut (Arep & Tanjung, 2004), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, ciri-ciri individu yang motivasi kerja adalah:

- a. Bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja, yaitu sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat ia senang untuk mengerjakannya.

- c. Merasa berharga, dimana seseorang akan merasa dihargai, karena pekerjaannya itu benar – benar berharga bagi orang yang termotivasi.
- d. Bekerja keras, yaitu seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.
- e. Sedikit pengawasan, yaitu kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

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

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

### **3. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Sunarti, 2003), menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.



Adapun teori motivasi pada penulisan karya ilmiah ini antara lain :

- a. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg, Frederick Herzberg dalam (Mangkuprawira, 2007), memperkenalkan suatu teori motivasi yang disebut dengan teori Two-Factor, faktor yang pertama yaitu apa yang disediakan oleh manajemen yang mampu membuat karyawan senang, nyaman dan tenang. Ini disebut sebagai faktor satisfiers atau intrinsic motivation. Faktor kedua tersebut sebagai dissatisfiers atau ekstrinsic motivation yang terdiri dari : gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, status relasi antar pekerja dan personal life.
- b. Teori Motivasi (David Mc. Clelland & Alo Liliweri, 2004). Mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai tiga bentuk motivasi yang dipelajari dari kebutuhan manusia menurut budayanya. Kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang sangat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja, yaitu need for achievement (kebutuhan untuk berprestasi), need for affiliation (kebutuhan untuk memperluas pergaulan) dan need for power (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).
- c. Teori Kepuasan, kepuasan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.
- d. Teori Motivasi Proses, dalam hal ini teori motivasi proses dikenal seperti: teori valensi (daya tarik), teori pengharapan (expectation

theory) dan teori keadilan (justice theory) dari ketiga teori yang disebutkan tersebut disimpulkan bahwa seseorang akan termotivasi jika ada kebutuhan atau keinginan yang ingin didapatkannya.

- e. Teori Evaluasi Kognitif menurut P.C. Jordan, teori ini mengatakan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi intrinsik melemah.

Kemudian (Saydan & Sayuti, 2007), menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dalam penelitian ini merupakan indikator dari variabel motivasi yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai (pemberian kompensasi)
- c. Supervisi yang baik (pemberian supervisi)
- d. Ada jaminan karir (pengharapan atas prestasi)
- e. Status dan tanggungjawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Tujuan pemberian motivasi salah satunya adalah dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai karena pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif sehingga membantu.

Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah. Menurut (Munandar, 2001), ada beberapa factor cara untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu:

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

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah rasa aman, kesempatan untuk maju, nama baik tempat bekerja, teman sekerja, jenis pekerjaan, gaji, perilaku atasan atau gaya kepemimpinan, jam kerja, kondisi kerja dan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan

#### 4. Aspek-aspek Motivasi Kerja

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

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan.

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi.

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat

konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri.

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

d. Daya tahan terhadap tekanan.

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

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

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

(Robbins et al., 2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari

- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

#### **D. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja**

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para karyawan pelaksana guna mencapai hasil kerja yang maksimal.

Upaya untuk mendorong para karyawan pelaksana untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah

satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. (Robin & Sayuti,2006), menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Menurut (Hasibuan,2005), tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Teori yang disebutkan menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dimana motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Faktor motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja merupakan sesuatu yang sangat penting mengingat hasil kerja yang maksimal dari karyawan pelaksana membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, adapun definisi konseptual yaitu motivasi kerja merupakan dorongan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu ataupun organisasi tempat mereka bekerja dengan rela dan mau untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya dalam rangka memenuhi keinginannya. Motivasi kerja dalam skripsi ini dilihat dari beberapa faktor antara lain kondisi lingkungan kerja,motifasi kerja yang memadai supervisi yang baik,jaminan karir (pengharapan atas prestasi), status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel, dalam hal ini motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Unit Kebun Bandar Selamat dalam meningkatkan kedisiplinan para karyawan pelaksana guna mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, khususnya karyawan pelaksana pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

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

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

Seperti yang dilakukan oleh (Gibson, 1997), karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung akan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dengan sendirinya akan memiliki nilai positif dalam bekerja dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, akibat dari adanya motivasi yang rendah akan mengakibatkan kelumpuhan pada berbagai bidang, yang pada akhirnya akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian Doni R Manurung (2019), yang berjudul Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Telkom Gaharu Medan. Universitas Medan Area. Menjelaskan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan sangat berkaitan ketika seseorang menghadapi suatu hal, apakah karyawan tersebut dapat mengontrol disiplin kerjanya agar memiliki motivasi kerja atau malah sebaliknya karyawan akan merasakan motivasi kerja dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih mendorong dan menumbuhkan rasa amanah yakni pada motivasi kerjanya.

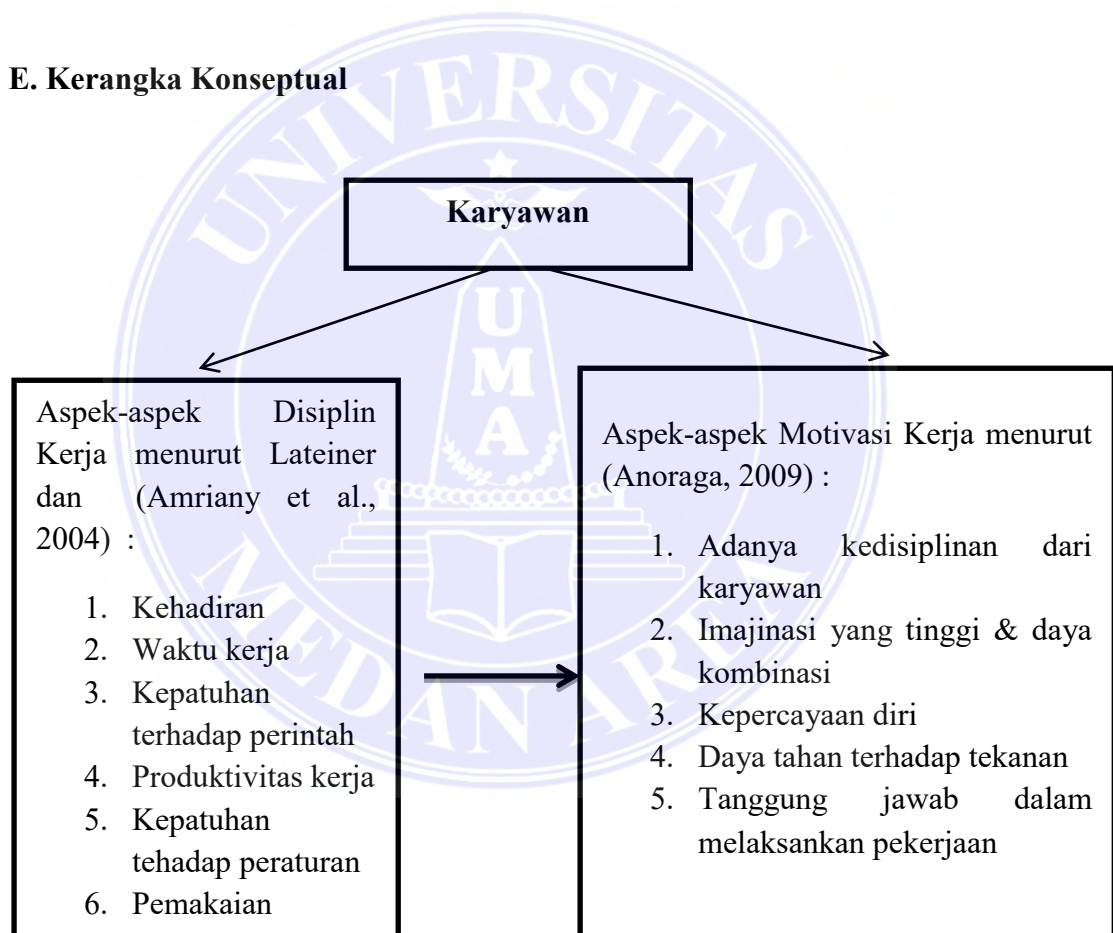
Satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi adalah suatu karakteristik psikologi yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi



merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu. (Astuti et al., 2018)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja dimana dengan semakin tinggi motivasi dalam bekerja, maka akan dapat menghasilkan disiplin kerja yang tinggi pula. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah pula disiplin kerjanya.

### E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah disiplin kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

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

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Metode Penelitian survei berkenan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. (Neuman W Lawrence, 2003)

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

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

Variabel Bebas (X) : Motivasi Kerja

Variabel Terikat (Y) : Disiplin Kerja

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

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

## 1. Motivasi Kerja

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

## 2. Disiplin Kerja

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

### **D. Subjek Penelitian**

#### **1. Populasi**

Menurut (Utama, n.d.), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pelaksana yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat berjumlah 189 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, (Arikunto, 2010) Penggunaan sampel mengikuti pendapat yang menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100 sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apabila jumlah populasi lebih dari 100 dapat

diambil 20-25% (Arikunto, 2010). Dengan pertimbangan efisiensi dan efektivitas kerja, maka peneliti menetapkan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 25% dari 189 populasi sehingga jumlah sampelnya adalah 47 orang.

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

- a. Karyawan tetap
- b. Telah bekerja pada perusahaan tersebut minimal 1 (satu) tahun
- c. Usia 30 tahun keatas

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

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

### **1. Metode Skala**

(Hadi, 2004), menyatakan bahwa skala merupakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari daftar-daftar pernyataan yang diajukan secara tertulis yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek penelitian dan

diberikan dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui.

Menurut (Hadi, 2004), alasan digunakannya skala subjek :

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

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

- a. Skala Motivasi Kerja

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

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

mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan item yang untuk Unfavourable maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

#### b. Skala Disiplin Kerja

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

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

## F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

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

### 1. Validitas

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

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

Nilai validitas setiap butir (koefisien  $r$  Product Moment) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot, kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien  $r$  menjadi lebih besar, (Hadi, 2004).

### 2. Reliabilitas

Konsep dari reabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliable dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kesetabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan



pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang realtif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Arikunto, 2006). Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Product Moment. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variable bebas Motivasi Kerja dengan satu variabel Disiplin Kerja. Formula dari teknik Product Moment yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto, 2006)

### **G. Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Product Moment. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variable bebas Motivasi Kerja dengan satu variabel Disiplin Kerja. Formula dari teknik Product Moment yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto, 2006)

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

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

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 18 (Statistical Package for the social Sciences) for window16

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat pada karyawan yang ditunjukkan koefisien ( $r_{xy} = 0,766$ ;  $p = 0,000 < 0,050$ ). Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga disiplin kerja dan sebaliknya semakin rendah Motivasi kerja maka semakin rendah Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja tergolong tinggi dan Disiplin Kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat tergolong tinggi juga. Hal ini didukung nilai rata-rata empirik di atas rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empirik Motivasi kerja = 107,4, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 90. Adapun nilai SD nya = 6,934. Nilai rata-rata empirik Disiplin kerja = 102,55 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 82,5 dan nilai SD nya = 5,445.

3. Koefisien determinan  $r^2$  hubungan antara variabel bebas (Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Disiplin Kerja) adalah sebesar  $r^2 = 0,586$ . Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat sebesar 58,6% dengan demikian masih terdapat 41,4% kontribusi dari faktor lain terdapat Motivasi Kerja pada karyawan.

## B. Saran

### 1. Kepada Para Karyawan

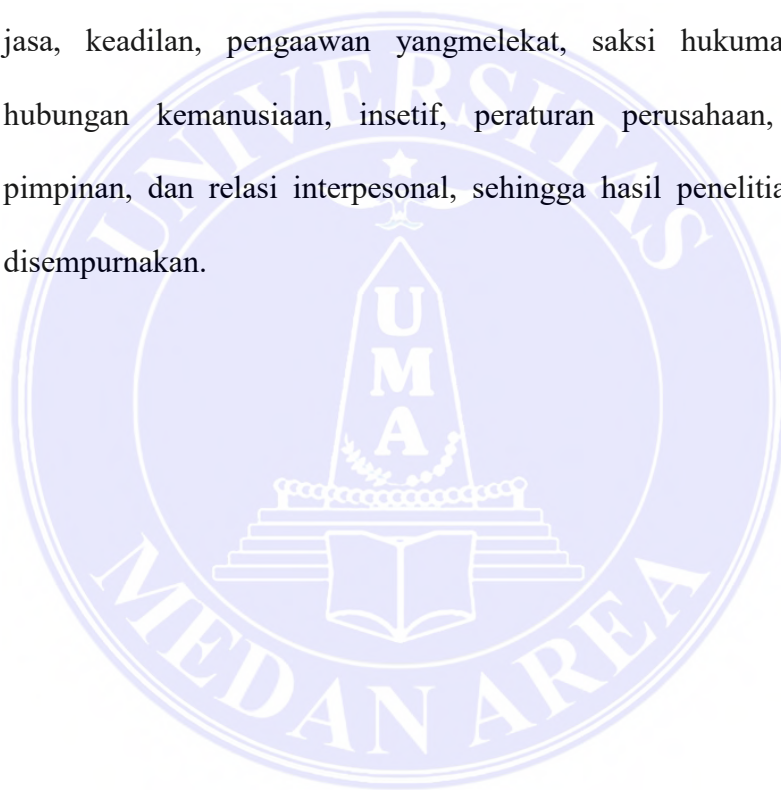
Disarankan agar dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara, misalnya tekun dalam menghadapi tugas, ulet dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, memiliki target kerja, dan berusaha untuk bisa mencapainya dan tidak cepat puas terhadap prestasi yang telah dicapainya serta lebih disiplin dalam bekerja dan bisa lebih beramanah dalam melakukan pekerjaan.

### 2. Saran bagi lembaga (instansi)

Disarankan agar mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara melakukan pendekatan interpersonal terhadap para karyawan agar menumbuhkan rasa cinta dan rasa memiliki perusahaan, contoh keteladanan yang baik, dari atasan yang meliputi keteladanan sikap, moral, kinerja, dan melibatkan karyawan untuk memberikan usul, ide dan saran bagi pengembangan perusahaan. Disamping itu dapat diimbangi dengan memberikan reward dan punishment terhadap disiplin karyawan.

### 3. Saran kepada peneliti selanjutnya.

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan maka diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk dapat lebih mengontrol dalam pengambilan data kepada subjek penelitian. Selain itu juga diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi disiplin kerja misalnya tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, penghargaan yang melekat, saksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, insentif, peraturan perusahaan, moral kerja pimpinan, dan relasi interpersonal, sehingga hasil penelitian dapat lebih disempurnakan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Amriany, F., Probawati, Y., & Atmadji, G. (2004). Iklim organisasi yang kondusif meningkatkan kedisiplinan kerja. *Anima. Indonesian Psychological Journal*, 19(2), 179–193.
- Andriyani, T., & Noor, H. (2015). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan bagian Iklan PT. X Bandung. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 2460–6448.
- Anggriawan, F. (2017). Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan di Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(4), 260–274.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2004). Manajemen Motivasi Cetakan Kedua. *Jakarta: Grasindo*.
- Arikunto, S. (2006). Metode penelitian kualitatif. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan*.
- Belwakar, S. & Vohra, V. (2016). Workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors: a theoretical model. *International Journal of Business and Management*; 11(8), 256-262.
- Hadi, S. (2004). Penelitian research. *Yogyakarta: BPFE*, 60.
- Hasibuan, M. S. (2002). MSDM, edisi revisi. *Bumi Aksara Jakarta*.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia: Jakarta, indonesia: Pt. *Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. (2009). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Pustaka Pelajar. Yogyakarta*.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 1–2.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. *Jakarta: Rajawali Pers*, 2, 13.

- Lateiner, D. (1985). Nicias' Inadequate Encouragement (Thucydides 7. 69. 2). *Classical Philology*, 80(3), 201–213.
- Mangkunegara, A. P. (2002). Perilaku konsumen edisi revisi. *Bandung: Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. *Bandung: PT. Remaja Rsodakarya*.
- Manurung, D. R. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Telkom Gaharu Medan*. Universitas Medan Area.
- McKenna, E. (n.d.). *Beech,(2000) The Essence of Human Resources Management*. Prentice Hall Int.
- Misbahuddin Dan Hasan, I. (2013). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. *PT. Bumi Aksara*.
- Moorhead, G. (n.d.). I Griffin, RW (1995). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*.
- Pebrio, W. (2012). *Studi Identifikasi Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bimacom*.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Siagian, S. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh. *Jakarta: Radar Jaya Offset*.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5).
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. In *Academy of Management review* (Vol. 29, Issue 3, pp. 379–387). Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). Employee commitment to organizations. *Motivation and Work Behavior*, 99, 441–451.

- Supriyadi, G., & Guno, T. (2003). Budaya kerja organisasi pemerintah. *Lembaga Administrasi Jakarta*.
- Sutrisno, Sugeng. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1 (1): 90-120
- Utama, G. P. (n.d.). Sugiyono.(2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wei, dkk. (2014). The impact of Positive Reinforcement on Employees' Performance in Organizations. *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol. 4, pp. 9-12
- Wardoyo, D. T. W. (2016). The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya). *International Journal of Business and Management*, 11(1) 112-134.
- Weldeyohannes, G. (2015). Employee Motivation and its Impact on Productivity in the Case of National Alcohol and Liquor Factory (NALF). *Journal of Property, Investment and Development*, 15 (2) 2422846X.











**LAMPIRAN B**  
**UJI VALIDITAS DAN UJI REABILITAS SKALA**

## Lampiran 2. Uji Validitas dan Reabilitas

### a. Uji validitas dan Reabilitas skala Motivasi Kerja

#### Reliability

#### Scale: Skala Motivasi Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	40

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	3,36	,486	47
MK2	3,02	,531	47
MK3	3,15	,360	47
MK4	3,11	,312	47
MK5	3,57	,500	47
MK6	3,60	,496	47
MK7	3,17	,380	47
MK8	3,15	,416	47
MK9	3,15	,416	47
MK10	3,11	,375	47
MK11	3,28	,540	47
MK12	3,32	,515	47
MK13	3,23	,428	47
MK14	3,26	,488	47
MK15	3,06	,385	47
MK16	3,34	,479	47
MK17	3,26	,530	47
MK18	3,34	,479	47
MK19	3,49	,505	47
MK20	3,28	,649	47
MK21	3,34	,600	47
MK22	3,11	,521	47
MK23	3,15	,465	47
MK24	3,30	,548	47
MK25	3,13	,397	47
MK26	3,11	,429	47
MK27	3,17	,380	47
MK28	3,17	,433	47
MK29	3,32	,515	47
MK30	3,30	,462	47
MK31	3,19	,537	47
MK32	3,19	,613	47
MK33	3,49	,547	47
MK34	3,17	,433	47

MK35	3,32	,594	47
MK36	3,30	,548	47
MK37	3,38	,573	47
MK38	3,38	,534	47
MK39	2,70	,720	47
MK40	3,04	,550	47

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	126,13	49,114	,414	,823
MK2	126,47	48,298	,486	,821
MK3	126,34	50,534	,394	,827
MK4	126,38	50,633	,324	,827
MK5	125,91	48,080	,554	,819
MK6	125,89	48,184	,543	,820
MK7	126,32	50,874	,312	,828
<b>MK8</b>	<b>126,34</b>	<b>51,490</b>	<b>,085</b>	<b>,831</b>
MK9	126,34	50,795	,303	,829
MK10	126,38	50,720	,345	,828
MK11	126,21	49,649	,393	,827
MK12	126,17	49,710	,302	,826
MK13	126,26	50,542	,337	,828
MK14	126,23	49,357	,376	,824
MK15	126,43	50,206	,333	,826
MK16	126,15	49,912	,399	,826
MK17	126,23	51,009	,316	,832
MK18	126,15	50,477	,315	,829
MK19	126,00	49,696	,311	,826
MK20	126,21	49,345	,363	,828
MK21	126,15	48,782	,361	,824
<b>MK22</b>	<b>126,38</b>	<b>50,589</b>	<b>,177</b>	<b>,830</b>
<b>MK23</b>	<b>126,34</b>	<b>50,751</b>	<b>,181</b>	<b>,829</b>
MK24	126,19	48,680	,417	,823
MK25	126,36	50,497	,369	,827
MK26	126,38	50,502	,343	,828
MK27	126,32	50,744	,337	,828
MK28	126,32	50,396	,358	,827
MK29	126,17	49,101	,388	,824
MK30	126,19	49,854	,322	,826
MK31	126,30	50,040	,342	,828
MK32	126,30	49,127	,310	,826
MK33	126,00	49,565	,399	,826
MK34	126,32	50,222	,386	,827
MK35	126,17	49,231	,310	,826
MK36	126,19	48,680	,417	,823
MK37	126,11	48,097	,471	,821
MK38	126,11	48,315	,481	,821
MK39	126,79	49,171	,346	,829
<b>MK40</b>	<b>126,45</b>	<b>51,383</b>	<b>,061</b>	<b>,834</b>

mean hipotetik :  $(36 \times 1) + (36 \times 4) : 2 = 90$

## b. Uji Validitas dan Reabilitas Skala Disiplin Kerja

### Reliability

#### Scale: Skala Disiplin Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	40

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	2,68	,629	47
DK2	3,13	,448	47
DK3	3,13	,337	47
DK4	3,06	,247	47
DK5	3,53	,504	47
DK6	3,55	,503	47
DK7	3,15	,360	47
DK8	3,13	,397	47
DK9	3,13	,397	47
DK10	3,11	,375	47
DK11	3,28	,540	47
DK12	3,28	,498	47
DK13	3,21	,414	47
DK14	3,21	,463	47
DK15	3,04	,359	47
DK16	3,23	,476	47
DK17	3,19	,537	47
DK18	3,23	,520	47
DK19	3,40	,496	47
DK20	3,04	,588	47
DK21	2,36	,486	47
DK22	2,98	,390	47
DK23	3,06	,385	47
DK24	2,40	,538	47
DK25	3,04	,359	47
DK26	2,98	,442	47
DK27	3,04	,359	47
DK28	3,09	,351	47
DK29	3,13	,536	47
DK30	3,15	,360	47
DK31	3,02	,442	47
DK32	3,06	,639	47
DK33	3,36	,568	47

DK34	3,02	,390	47
DK35	3,02	,571	47
DK36	2,94	,438	47
DK37	3,06	,438	47
DK38	3,13	,536	47
DK39	2,94	,639	47
DK40	2,85	,416	47

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	120,68	33,135	-,161	,767
DK2	120,23	30,488	,339	,738
DK3	120,23	31,357	,337	,743
DK4	120,30	31,692	,320	,744
DK5	119,83	30,492	,391	,740
DK6	119,81	30,506	,390	,740
DK7	120,21	31,475	,389	,745
DK8	120,23	32,009	,045	,750
DK9	120,23	31,183	,332	,743
DK10	120,26	30,890	,320	,740
DK11	120,09	29,167	,499	,728
DK12	120,09	29,340	,515	,728
DK13	120,15	31,695	,307	,748
DK14	120,15	30,260	,371	,736
DK15	120,32	31,048	,398	,741
DK16	120,13	30,157	,379	,736
DK17	120,17	31,362	,319	,749
DK18	120,13	30,157	,340	,737
DK19	119,96	29,476	,491	,730
DK20	120,32	29,657	,369	,735
DK21	121,00	31,348	,344	,747
DK22	120,38	31,415	,383	,745
DK23	120,30	31,779	,101	,748
DK24	120,96	30,737	,325	,743
DK25	120,32	31,092	,387	,741
DK26	120,38	30,589	,324	,739
DK27	120,32	31,179	,365	,742
DK28	120,28	31,813	,109	,747
DK29	120,23	30,531	,361	,741
DK30	120,21	31,258	,343	,743
DK31	120,34	32,360	-,038	,754
DK32	120,30	30,866	,354	,748
DK33	120,00	30,391	,364	,741
DK34	120,34	32,099	,026	,751
DK35	120,34	31,186	,334	,748
DK36	120,43	32,163	,302	,753
DK37	120,30	30,388	,370	,737
DK38	120,23	29,531	,437	,732
DK39	120,43	30,119	,362	,741
DK40	120,51	32,299	-,022	,753

mean hipotetik :  $(33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82,5$





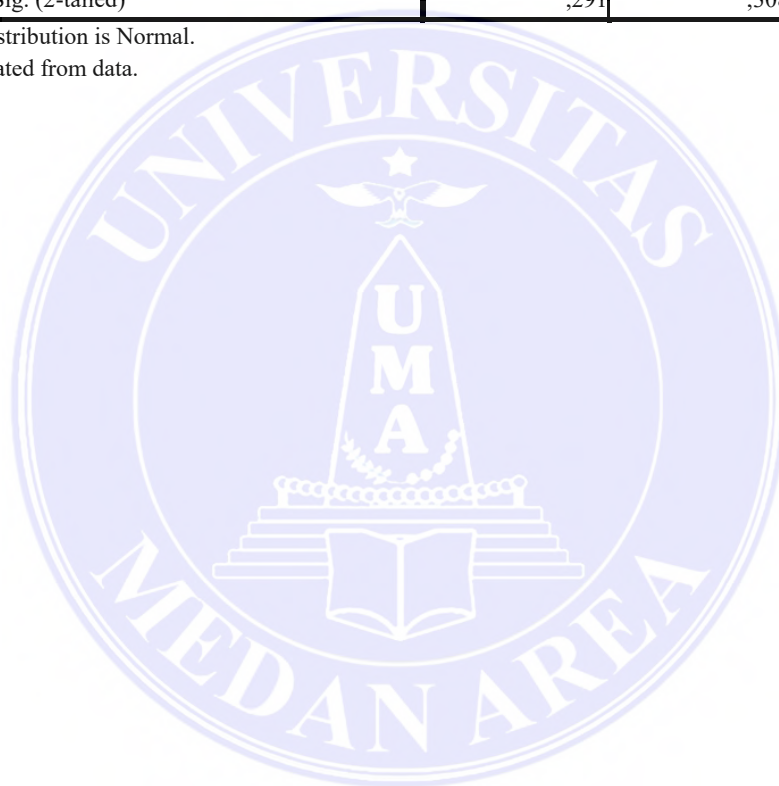
### Lampiran 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MotivasiKerja	DisiplinKerja
N		47	47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	107,04	102,55
	Std. Deviation	6,934	5,445
	Absolute	,143	,141
Most Extreme Differences	Positive	,110	,059
	Negative	-,143	-,141
	Kolmogorov-Smirnov Z	,981	,966
Asymp. Sig. (2-tailed)	,291	,308	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





## Lampiran 4. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MotivasiKerja * DisiplinKerja	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%

### Report

MotivasiKerja

DisiplinKerja	Mean	N	Std. Deviation
90	105,00	1	.
91	101,00	1	.
94	102,50	2	,707
95	108,50	2	4,950
96	101,00	2	7,071
97	101,00	2	7,071
98	109,00	1	.
99	103,00	1	.
100	109,25	4	3,304
101	106,67	3	4,163
102	108,00	5	4,000
103	103,00	1	.
104	103,00	2	,000
105	107,00	1	.
106	108,60	5	3,050
107	110,75	4	,957
108	113,60	5	4,669
109	115,00	2	4,243
110	109,00	1	.
111	109,00	1	.
112	102,00	1	.
Total	107,04	47	6,934

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MotivasiKerja * DisiplinKerja		(Combined)	1810,348	20	90,517	5,861	,000
	Between Groups	Linearity	1297,004	1	1297,004	83,976	,000
		Deviation from Linearity	513,344	19	27,018	1,749	,092
	Within Groups		401,567	26	15,445		
	Total		2211,915	46			

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MotivasiKerja * DisiplinKerja	,766	,586	,905	,818





**LAMPIRAN E**  
**UJI HIPOTESIS**

## Lampiran 5. Uji Correlations

**Correlations**

		MotivasiKerja	DisiplinKerja
MotivasiKerja	Pearson Correlation	1	,766**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	47	47
DisiplinKerja	Pearson Correlation	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

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





### DATA IDENTITAS DIRI

Yang terhormat para atlet, saya mohon isilah data dibawah ini dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian dan bahan untuk pengembangan ilmu psikologi serta tidak akan dipublikasikan. Sebelumnya saya ucapkan terimakasih.

Isilah data-data dibawah ini sesuai dengan data pribadi anda :

1. Nama ( inisial)     :
2. Lama bekerja     :
3. Pekerja             :

### PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Bacalah setiap pernyataan kemudian berilah jawaban saudara dengan cara memberikan cheklis (√) pada kolom-kolom yang tersedia dengan keterangan, yaitu:

SS : Sangat Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

STS: Sangat Tidak Sesuai Contoh :

Jika jawabannya sangat sesuai (SS) anda dapat men-checklist ( ), seperti contoh dibawah ini.

### Skala Motivasi Diri

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai SOP kantor				
2	Bagi saya mengikuti aturan dalam bekerja merupakan prioritas				
3	Menjadi hal penting bagi saya jika menyelesaikan pekerjaan harus tepat waktu				
4	Kewajiban saya sebagai pegawai adalah mengikuti aturan dari perusahaan				



5	Saya mampu membuat gaya bekerja yang menyenangkan.				
6	Saya mencari inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan.				
7	Saya mampu mengubah pekerjaan yang sulit menjadi pekerjaan yang mudah				
8	Saya senang mengambil inspirasi disaat jam istirahat				
9	Saya yakin bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
10	Saya percaya bahwa saya bisa menjadi karyawan terbaik				
11	Saya yakin bisa menjadi panutan rekan kerja saya ketika bekerja				
12	Saya percaya saya sanggup mengerjakan pekerjaan yang banyak				
13	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan saya walaupun banyak.				
14	Saya akan mengatur waktu untuk mengerjakan pekerjaan saya				
15	saya sabar dalam menghadapi banyaknya pekerjaan				
16	Saya tetap bekerja walau sudah mulai suntuk dengan kerjaan yang banyak				
17	Saya menerima konsekuensi atas pekerjaan yang belum selesai				

18	Saya langsung memperbaiki jika ada pekerjaan saya yang salah				
19	Begitu dapat intruksi, saya langsung mengerjakan pekerjaan				
20	Bagi saya memberikan hasil terbaik dalam bekerja hal yang harus				
21	Saya bekerja sesuai keinginan hati saya				
22	Aturan perusahaan hanya formalitas bagi saya				
23	Saya senang menunda-nunda waktu bekerja saya				
24	Saya merasa aturan perusahaan menyusahkan saya				
25	Saya bekerja secara monoton				
26	Saya bekerja sesuai yang saya tahu saja				
27	Ketika pekerjaan terasa sulit, saya akan menunda mengerjakan				
28	Saya biasa tidak memikirkan pekerjaan saat istirahat				
29	Saya merasa pekerjaan saya sangat sulit untuk diselesaikan				
30	Bagi saya, pujian tidak penting				
31	Bagi saya bekerja seadanya sudah cukup				
32	Saya malas mengerjakan pekerjaan kalau banyak				
33	Saya akan bermain handphone ketika sudah jenuh bekerja				

34	Saya meninggalkan pekerjaan kalau terlalu banyak				
35	Saya tidak peduli dimarahi kalo sudah jenuh bekerja				
36	Lebih baik saya tidur daripada bekerja saat sudah suntuk				
37	Saya selalu merasa tidak peduli atas pekerjaan yang diberikan kepada saya				
38	Saya akan menyalahkan orang lain jika pekerjaan saya salah				
39	Saya tidak peduli ketika diberikan pekerjaan				
40	Bagi saya terlalu banyak tanggungjawab tidak bagus				

### Skala Displin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya akan datang tepat waktu walaupun dalam kondisi apapun				
2	Saya merasa datang diawal merupakan kewajiban sebagai pegawai				
3	Saya tidak bisa datang terlambat ke kantor				
4	Saya akan merasa semangat untuk bekerja jika saya datang tepat waktu				
5	Saya akan meninggal pekerjaan ketika sudah jam istirahat				
6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum pulang				
7	Bagi saya, saya akan tenang kalo saya bekerja sesuai waktu kerja saya				

8	Bagi saya, bekerja lebih penting daripada membalas pesan pribadi saat jam kerja				
9	Saya langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan				
10	Saya tidak bisa menunda pekerjaan jika sudah diberikan kepada saya				
11	Bagi saya perintah yang diberikan adalah amanah dan harus segera dilaksanakan				
12	Saya bisa menyelesaikan banyak pekerjaan dalam sehari				
13	Saya bisa melebihi capaian target pekerjaan dalam sebulan				
14	Saya akan terus memberikan hasil yang baik melalui pekerjaan saya				
15	SOP perusahaan merupakan hal yang harus saya jalankan				
16	Saya akan mendapatkan sanksi jika melanggar aturan				
17	Bagi saya aturan dibuat pasti memiliki tujuan yang baik, makanya setiap pegawai harus mematuhi				
18	Saya selalu memperhatikan kelengkapan atribut seragam kantor				
19	Menurut saya, pegawai harus menggunakan seragam karena seragam kantor merupakan identitas				
20	Saya menggunakan seragam sesuai dengan aturan yang sudah dibuat				

21	Saya akan datang terlambat jika ada halangan				
22	Saya merasa pegawai boleh datang terlambat				
23	Saya kurang suka datang terlalu cepat ke kantor				
24	Bagi saya mau datang tepat waktu atau tidak, tidak akan mempengaruhi semangat saya untuk bekerja				
25	Saya istirahat kerja lebih cepat dari rekan kerja saya				
26	Walaupun pekerjaan saya belum selesai saya akan tetap pulang				
27	Saya akan meninggalkan pekerjaan walaupun belum waktu pulang				
28	saya lebih mementingkan urusan pribadi daripada pekerjaan				
29	Saya tidak mempedulikan arahan atasan				
30	Saya akan menunda pekerjaan yang telah diberikan				
31	Bagi saya, melanggar aturan dalam bekerja sah sah saja				
32	Saya hanya bisa mengerjakan satu pekerjaan dalam sehari				
33	Saya selalu tidak mencapai target pekerjaan				
34	Saya akan bekerja semampu saya saja				
35	Saya tidak peduli dengan SOP perusahaan				
36	Saya tidak takut melanggar aturan				
37	Saya sering melanggar aturan perusahaan				
38	Saya menggunakan seragam tidak lengkap				

39	Saya sering tidak memakai seragam kantor				
40	Saya menggunakan seragam kantor tidak sesuai aturan yang berlaku				





**LAMPIRAN G**  
**SURAT IZIN PENELITIAN**



Perkebunan Nusantara  
Bandar Selamat, 23 Desember 2021

Nomor : KBDSL/ X / 348 / 2021  
Lamp : -  
Hal : Survey Pra Penelitian

Kepada :  
**Wakil Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Medan Area**  
Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate  
Di -

#### Tempat

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 1425/FPSI/01.10/XII/2021 tanggal 09 Desember 2021 perihal Survey Pra Penelitian. Dengan ini kami sampaikan bahwa Permohonan Survey Pra Penelitian dari Fakultas Psikologi di Kebun Bandar Selamat pada prinsipnya dapat disetujui.

Adapun nama Mahasiswa yang akan melaksanakan Survey Pra Penelitian tersebut sebagai berikut :

NO	NAMA	NPM	JURUSAN
1	Fitri Syahdani Ningsih Br. Lubis	188600045	Ilmu Psikologi

Selama melaksanakan Penelitian diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara - III (Persero) Kebun Bandar Selamat antara lain :

- Memakai masker selama melaksanakan Penelitian di Lingkungan Perusahaan.
- Mahasiswa tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki risiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Penelitian dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa yang bersangkutan.
- Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa :
  - Bagian Administrasi :
    - Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang hitam
  - Lapangan :
    - Seragam Praktek dari Universitas Mahasiswa yang bersangkutan serta menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan mematuhi standart Protokol Covid - 19.
- Hasil melaksanakan Penelitian semata - mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah dan surat selesai Penelitian dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Penelitian dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara - III (Persero) Kebun Bandar Selamat cq Bagian Umum.

Perusahaan tidak dapat memberikan Data dan Dokumen yang bersifat rahasia.

Demikian disampaikan agar maklum.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA - III  
KEBUN BANDAR SELAMAT  
Kebun Bandar Selamat  
Ramadhani, SP  
Pj. Manager

#### Tembusan :

- Mahasiswa ybs.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 24/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/22





Perkebunan Nusantara  
Bandar Selamat, 31 Mei 2022

Nomor : KBDSL/ X /126 / 2022  
Lamp : -  
Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

Kepada :  
**Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat  
Universitas Medan Area**  
Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate  
Di -

#### Tempat

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 609/FPSI/01.10N/2022 tanggal 18 Mei 2022 perihal Riset Dan Pengambilan Data, dengan ini disampaikan bahwa Permohonan Riset Dan Pengambilan Data dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di Kebun Bandar Selamat pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun nama Mahasiswa yang akan melaksanakan Riset Dan Pengambilan Data tersebut sebagai berikut :

NO	NAMA	NPM	JURUSAN
1	Fitri Syahdani Ningsih Br. Lubis	188600045	Ilmu Psikologi

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara - III (Persero) Kebun Bandar Selamat antara lain :

- Memakai masker selama melaksanakan Penelitian di Lingkungan Perusahaan.
- Mahasiswa tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki risiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Penelitian dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa yang bersangkutan.
- Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa :
  - Bagian Administrasi :
    - Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang hitam
  - Lapangan :
    - Seragam Praktek dari Universitas Mahasiswa yang bersangkutan serta menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan mematuhi standart Protokol Covid - 19.
- Hasil melaksanakan Penelitian semata - mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah dan surat selesai Penelitian dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Penelitian dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara - III (Persero) Kebun Bandar Selamat cq Bagian Umum.

Perusahaan tidak dapat memberikan Data dan Dokumen yang bersifat rahasia.

Demikian disampaikan agar maklum.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA - III  
KEBUN BANDAR SELAMAT

**Ramadhani, SP**  
Pj. Manager

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Perkebunan - Mahasiswa ybs.  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang - Arsip

Document Accepted 24/10/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/22



## SURAT KETERANGAN

Nomor : KBDSL/ SKT/ 21 /2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PT. Perkebunan Nusantara - III (Persero) Kebun Bandar Selamat dengan ini menerangkan bahwa :

NO	NAMA	NPM	FAKULTAS	PROGRAM STUDI
1	Fitri Syahdani Ningsih Br. Lubis	188600045	Psikologi	Ilmu Psikologi

Yang bersangkutan benar telah selesai melaksanakan Riset dan Pengambilan Data di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat pada tanggal 31 Mei 2022 sd. 13 Juni 2022.

Laporan melaksanakan Riset dan Pengambilan Data di PTPN - III Persero untuk Kebun Bandar Selamat kami terima pada tanggal 13 Juni 2022.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Kebun Bandar Selamat  
Pada Tanggal : 15 Juni 2022

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA - III  
KEBUN BANDAR SELAMAT



*Ramadhani, SP*  
Pj. Manager

**Tembusan :**

- Arsip

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Kebun Bandar Selamat

Alamat : Jalan Lintas Sigura-gura - Kec. Aek Songsongan  
Kabupaten Asahan - 21274



**LAMPIRAN H**  
**ABSENSI & APEL**  
**KARYAWAN PELAKSANA**

**Lampiran 6. Absensi Karyawan**

PT. PERKEBUNGAN NUSANTARA - 36 KEBUN BANDAR SELAMAT BAGIAN - APK			DAFTAR HADIR BAGIAN APK																												BULAN : MEI 2022			
NO	NAMA	NRK	MASUK JAM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	DAHLIA	01.10.17036	07.00 - 12.30 14.00 - 16.00																															
2	DANNY PRATAMA	12.12.00070	07.00 - 12.30 14.00 - 16.00																															
3	M. ZUHRI L. TOBING	11.16.08151	07.00 - 12.30 14.00 - 16.00																															
4	GAMLUN	06.10.17006	07.00 - 14.00																															
5	GURIONO	07.10.17400	07.00 - 14.00																															
6	RAMSES P. SIMORANGKUR	06.10.17019	07.00 - 14.00																															
7	LUSMAN	07.10.17053	07.00 - 14.00																															
8	PRADIY	11.10.00054	07.00 - 14.00																															
9	TERANGA (TENAGA PRILAK KUR LUMUM)	13.00.PK.11481	07.00 - 12.30 14.00 - 16.00																															
10	TERANGA (TENAGA PRILAK KUR LUMUM)	11.10.00142	07.00 - 12.30 14.00 - 16.00																															
11	AMAL (TENAGA PRILAK PET. AGAMA)	06.10.17033	07.00 - 14.00																															
12	BRAWAR (TENAGA PRILAK PET. AGAMA)	14.10.13013	07.00 - 14.00																															
13	BUDIPANZI (TENAGA PRILAK PET. AGAMA)	07.10.17000	07.00 - 14.00																															

**Lampiran 7. Apel Pagi Karyawan**

