

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN DAN
PERKEBUNAN KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi



Oleh :

Ditta Kharina Harianto

10.860.0150

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2014

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/1/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)25/1/24

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN DAN
PERKEBUNAN KABUPATEN LANGKAT

NAMA MAHASISWA : DITTA KHARINA HARIANTO

NIM : 10. 860. 0150

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Prof. Dr. Abdul Munir, M.pd

Zuhdi Budiman, S.psi, M.psi

MENGETAHUI

KEPALA BAGIAN

DEKAN PSIKOLOGI

Syafrizaldi, S.psi, M.psi

Prof. Dr. Abdul Munir, M.pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

18 Agustus 2014

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/1/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)25/1/24

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

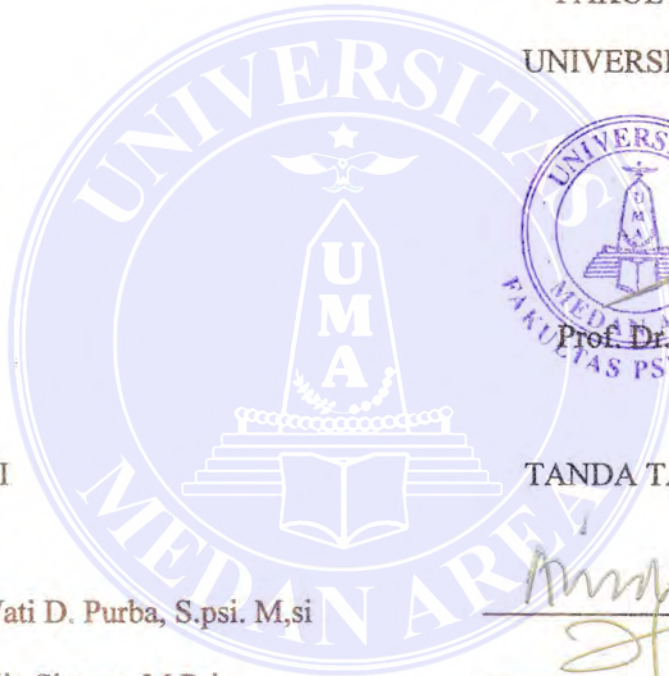
PADA TANGGAL

18 Agustus 2014

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Hj. Anna Wati D. Purba, S.psi. M,si
2. Drs. H. Mulia Siregar, M,Psi
3. Prof. Dr. Abdul Munir, M.pd
4. Zuhdi Budiman, S.psi, M.psi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

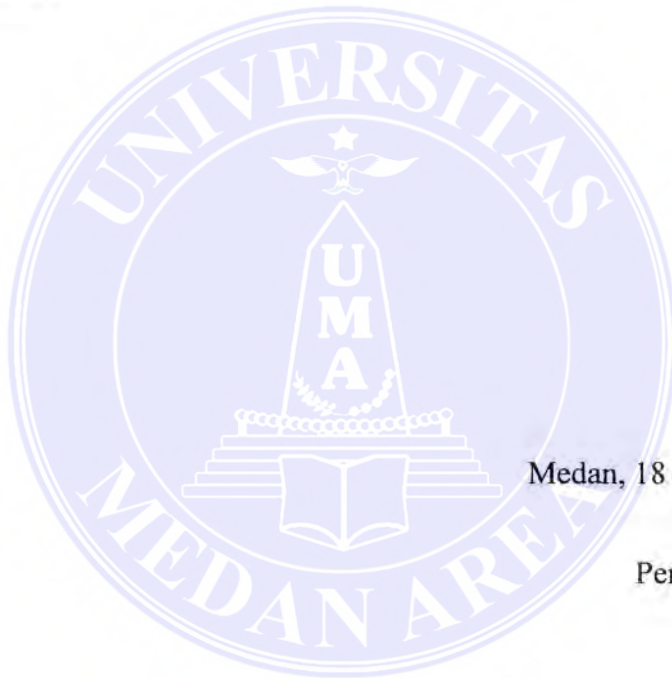
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/1/24

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya tulis penulis sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah penulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka penulis rela gelar kesarjanaannya penulis dicabut.



Medan, 18 Agustus 2014

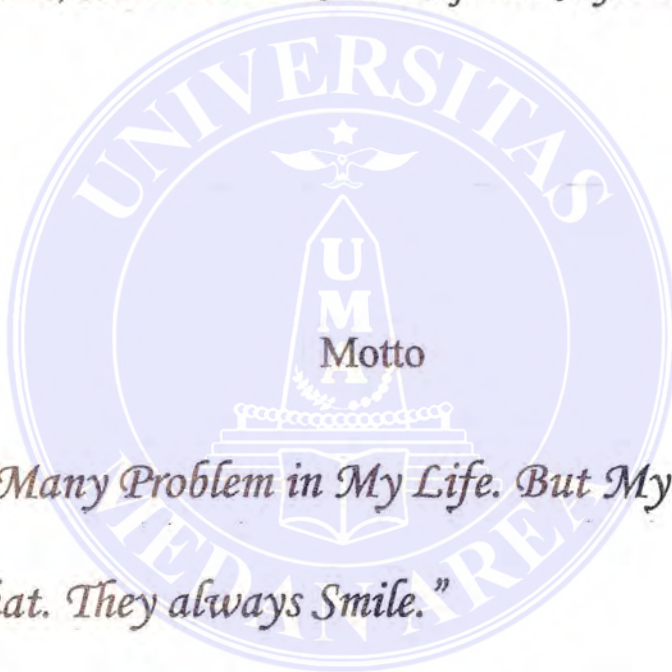
Penulis

Ditta Kharina Harianto

NIM. 108600150

Persembahan

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada yang senantiasa membesarkanku, mendoakanku, mendukungku, menyayangiku, mencintaiku, dan tidak pernah lelah membimbingku Ayahanda H. Otto Harianto, SH dan Ibunda Almh. Hj. Lisa Arfiana Sinulingga.



"I have Many Problem in My Life. But My Lips don't know that. They always Smile."

(Charlie Chaplin)

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area dan tak lupa shalawat dan salam peneliti haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW. Terima kasih yang tak terbalaskan dengan apapun untuk Papa H.Otto Harianto, SH dan Almarhumah mama Lisa Arfiana yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik peneliti serta senantiasa tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayang juga semangat.

Peneliti sepenuhnya menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan peneliti.

Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini diantaranya:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA. Selaku rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.

2. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area serta Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.psi. M.psi selaku wakil dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan juga sebagai Dosen Pembimbing II yang banyak membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada Ibu Hj. Annawati Dewi Purba S.psi M.si selaku ketua sidang Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Kepada Bapak Drs. H. Mulia Siregar, M.psi selaku sekretaris sidang Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah membantu dan memberikan ilmu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Kepada Bang mimi dan Bang Janer serta staf yang telah membantu peneliti dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
8. Kepada Bapak Ir. Supandi Tarigan selaku Kepala Kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat dan para Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat yang telah mengizinkan peneliti melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Kepada Bude yang selalu membantu, menyemangati, dan memberi masukan kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Kepada kedua adik tersayang Gerry Maulana dan Bella Savira yang selalu membantu peneliti dan memberikan semangat kepada peneliti untuk mengerjakan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah membantu dan memberi semangat agar skripsi ini selesai Arek, Nani, Kumel, Mangi, Bani, Chibenk, dan Rizki
12. Kepada Reza yang telah membantu, membimbing, memberi semangat saat peneliti mulai putus asa, dan senantiasa menemani peneliti pada saat bimbingan sampai selesainya skripsi ini. *Big thanks for you.*
13. Kepada sepupu tersayang, terutama buat Purnama Sari yang telah banyak membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini dan memberikan dorongan kepada peneliti.
14. Kepada teman terbaik Rahmayanti dan Nisa yang tiada henti memberikan semangat untuk peneliti menyelesaikan skripsi ini dan selalu menanyakan kabar skripsi ini.
15. Seluruh keluarga dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2010 terutama kelas Reguler B yang belum disebutkan satu persatu oleh peneliti yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan keberhasilan penulis.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas jasa-jasa baik yang telah mereka berikan kepada peneliti. Akhir kata tanpa mengurangi rasa hormat penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat serta mencapai tujuan yang diinginkan dan mendapat keridhoan dari Allah SWT.

Medan, 2014

Peneliti

Ditta Kharina Harianto





DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	
A. Disiplin Kerja.....	7
1. Pengertian Disiplin Kerja	7
2. Ciri-ciri Disiplin Kerja	8

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	9
4. Macam-macam Disiplin Kerja	11
B. Motivasi Kerja.....	14
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
3. Teori Motivasi Kerja	17
4. Ciri Orang yang Memiliki Motivasi Tinggi.....	19
C. Kerangka Konseptual Hubungan antar Variabel.....	20
D. Paradigma Penelitian.....	21
E. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Identifikasi Variabel.....	23
B. Defenisi Operasional	23
C. Populasi dan Teknik Sampel	24
D. Metode Pengumpulan Data	24
E. Validitas dan Reliabilitas.....	26
1. Validitas	26
2. Reliabilitas.....	27
F. Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	30
1. Orientasi Kacah	30
2. Persiapan Penelitian	30

a. Persiapan Administrasi	31
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian	31
c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	34
3. Pelaksanaan Penelitian	37
4. Analisis data dan Hasil Penelitian.....	38
1. Uji Asumsi	38
a. Uji Normalitas Sebaran.....	38
b. Uji Linearitas Hubungan.....	39
2. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	40
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	41
a. Mean Hipotetik	42
b. Mean Empirik	42
5. Pembahasan.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	32
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba.....	33
Tabel 3. Distribusi Penyebara Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	36
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	36
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	39
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	40
Tabel 7. Rangkuman Perhitungan r <i>Product Moment</i>	41
Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata - rata Hipotetik dan Nilai Rata - rata Empirik	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Data Penelitian.....	55
1. Data penelitian Skala Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat	56
2. Data Skala Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat	59
Lampiran B. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala	68
Lampiran C. Uji Normalitas, Uji Linearitas, dan Uji Hipotesis.....	76
Lampiran D. Skala Penelitian	91
1. Skala Motivasi Kerja.....	92
2. Skala Disiplin Kerja.....	95
Lampiran E. Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	104

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN LANGKAT

Ditta Kharina Harianto
10.860.0150

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai maka semakin rendah pula disiplin kerja pegawai tersebut. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 83 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan skala likert, sedangkan disiplin kerja disusun berdasarkan skala semantik differensial. Untuk mengungkapkan hipotesis di atas, digunakan teknik analisis *product moment*. Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat, maka hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja (X), Disiplin Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Peranannya menjadi sangat penting dan sangat menentukan. Hal diatas secara umum ditegaskan dalam UU No. 8 tahun 1974 jo UU No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pasal 1 ayat 1 yang berisi : Pada dasarnya PNS memiliki peran dan fungsi utama, antara lain sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik, dan sebagai pengelola pemerintahan.

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

Disiplin kerja merupakan salah satu sasaran dan kunci untuk mencapai sukses atau berhasil. Oleh karena itu perlu ditimbulkan kesadaran dari para

karyawan tentang perlunya disiplin kerja (Amriny, Probawati & Atmadji, 2004). Hasibuan (2002) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Ancaman dan sanksi hanya dapat mendisiplinkan karyawan untuk jangka pendek saja. Dalam jangka panjang disiplin harus dapat tumbuh dalam diri individu masing-masing, bukan tuntutan lembaga semata.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Sastrohadiwiryono, 2001).

Sebagai abdi negara seharusnya PNS dapat menjadi teladan bagi masyarakat dan seharusnya menjadi contoh yang baik bagi masyarakat, karena PNS merupakan abdi masyarakat dan abdi negara. Namun, dalam kenyataannya masih banyak ditemui ketidakdisiplinan dari para PNS dalam menjalankan tugasnya. Contohnya dapat kita lihat di media informasi bahwasanya masih banyak PNS yang lebih sering menghabiskan waktunya di warung kopi daripada mengerjakan tugasnya di kantor. Selain itu, ada pula PNS di salah satu instansi di Medan tidak hadir secara kumulatif dalam setahun lebih dari 45 hari.

Demikian juga di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat masih banyak dijumpai ketidakdisiplinan dari para pegawai seperti yang dikemukakan oleh Sekretaris Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat, bahwa bentuk ketidakdisiplinan yang sering dilakukan pegawai Dinas

Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat adalah melanggar tata tertib jam kerja, termasuk bersantai di kantin, bepergian saat jam kerja diluar kepentingan kerja, berjualan disaat jam kerja bagi para pegawai wanita dan ketidakhadiran tanpa alasan (absen). Dari hasil rekapitulasi absen bulan Oktober 2013 sampai bulan Maret 2014 dimana jumlah pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat yang berjumlah 83 orang, dapat diambil persentase yang mengikuti apel pagi hanya 30 %, yang tidak mengikuti apel pagi sebesar 60 %, yang tidak hadir tanpa alasan (absen) sebesar 55,2 %.

Untuk meningkatkan disiplin kepada PNS, dilakukan sidak langsung disetiap apel pagi. Kasubbag umum diberi tanggung jawab melakukan absensi kepada para PNS. Tindakan awal yang dilakukan sementara yaitu jika ada PNS yang tidak mengikuti apel pagi akan diumumkan pada apel pagi pada keesokan harinya. Setiap bulan rekapitulasi absensi akan diumumkan dan disampaikan kepada seluruh PNS. Bagi PNS yang telah melanggar disiplin akan dikenakan hukuman disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. Tindakan pelanggaran terhadap pedoman normatif yang berlaku merupakan salah satu bentuk tindakan nyata dari tindakan indiscipliner para pegawai yang tentunya merugikan negara.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan seseorang mendorongnya untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil dicapai akan

memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dorongan untuk melakukan kegiatan bekerja ini memiliki tujuan yang berbeda-beda. (Munandar, 2001). Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (J. McCormick, dalam Mangkunegara, 2005).

Pegawai tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi negara. Itulah sebabnya pihak yang terkait harus mencermati apakah pegawai yang ada masih termotivasi dengan baik untuk bekerja ataukah hal tersebut sudah mengalami penurunan. Kurangnya motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target kerja.

Motivasi kerja berhubungan erat dengan bagaimana perilaku atau reaksi dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dan tingkah laku itu dihentikan. Jadi motivasi kerja pada akhirnya akan menentukan kedisiplinan dalam kerjanya (Bidra, dalam Diah, 1996). Motivasi kerja bagi seseorang akan mempengaruhi bagaimana tingkah lakunya dalam bekerja yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian Anita Sari (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, dimana motivasi 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 mentaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat.

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang akan diteliti adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat.

E. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi :

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi Dinas Kehutanan dan Perkebunan di Kabupaten Langkat mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan di Kabupaten Langkat, sehingga dapat digunakan dalam pembinaan pegawai. Sedangkan manfaat bagi pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat, dapat menjadi masukan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja mereka.

Bab II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Strausse dan Sayles (1990) menjelaskan disiplin sebagai proses latihan individu agar individu dapat mengembangkan kontrol diri, sehingga dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Hodgs (1990) menjelaskan bahwa disiplin menunjukkan pada sikap individu atau kelompok yang mempunyai niat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin mengandung tiga hal pokok, yaitu :

- a. Suatu sikap mental tertentu yang merupakan sikap taat dan tertib.
- b. Suatu pengetahuan tentang sistem aturan-aturan perilaku, norma, kriteria, standar sedemikian rupa sehingga menimbulkan kesadaran pentingnya ketaatan ini untuk mencapai keberhasilan.
- c. Suatu perilaku yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati untuk menaati segala yang diketahui secara cermat dan tertib.

Menurut Sastrohadiwiry (2003) disiplin kerja adalah 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. Menurut Hasibuan (2000) disiplin

kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Avin Fadilla, 1996).

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku agar tercapai tujuan dalam suatu organisasi.

2. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Lateiner (1991) mengemukakan ciri-ciri disiplin kerja, yaitu :

- a. Datang ke kantor dengan teratur dan pada teratur
- b. Berpakaian serba baik pada tempatnya
- c. Menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor.

Menurut Gouzali Saydam (2000) ciri-ciri disiplin kerja adalah :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa ciri-ciri disiplin kerja adalah :

1. Pemahaman terhadap peraturan
2. Ketaatan terhadap peraturan
3. Ketepatan waktu dalam bekerja

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Gouzali Saydam (1996), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Menurut Hasibuan (2001), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :



a. Tujuan dan kemampuan

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

b. Kepemimpinan

Pimpinan tidak bisa mengharapkan kedisiplinan bawahan baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

c. Insentif

Semakin besar insentif maka semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya apabila insentif kecil disiplin karyawan menjadi rendah.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin karyawan baik.

e. Pengawasan melekat (waskat)

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada di tempat kerja agar dapat mengawasi karyawannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

g. **Ketegasan**

Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. **Hubungan manusia**

Pimpinan harus menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi diantara semua karyawan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pada individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Besar kecilnya kompensasi dan insentif
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin, keberanian pemimpin, dan keadilan pemimpin dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya pengawasan, ketegasan, perhatian serta pengawasan pemimpin dalam suatu perusahaan
- d. Ada tidaknya aturan pasti di dalam perusahaan
- e. Hubungan harmonis dengan pimpinan

4. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Handoko (1994) macam-macam disiplin kerja, yaitu :

a. **Disiplin Preventif**

Tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mentaati ketentuan atau standar dan peraturan sehingga pegawai memiliki disiplin diri sendiri.

b. Disiplin Korektif

Tindakan yang dilakukan setelah terjadi satu pelanggaran tertentu, sehingga bisa mencegah pelanggaran lebih lanjut dan perilaku karyawan akan kembali kepada ketentuan standar dan peraturan yang ada. Disiplin korektif ini biasanya berbentuk jenis hukuman tertentu yang disebut dengan tindakan indiscipliner dengan tujuan :

1. Memperbaiki perilaku karyawan terhadap pelanggaran ketentuan
2. Mencegah karyawan atau orang lain melakukan pelanggaran yang sama
3. Mempertahankan kinerja kelompok yang konsisten dan efektif

c. Disiplin Progresif

Tindakan pendisiplinan terhadap setiap pengulangan pelanggaran dengan sanksi atau hukuman yang lebih tinggi. Tujuan dari pendisiplinan progresif adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang bersangkutan agar memperbaiki diri sebelum dikenakan hukuman yang lebih serius.

Jadi disiplin preventif dilakukan untuk mendorong karyawan agar mentaati peraturan, disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi satu pelanggaran sehingga bisa mencegah pelanggaran lebih lanjut, sedangkan disiplin progresif adalah bentuk pendisiplinan dimana karyawan untuk melakukan pengulangan pelanggaran dijatuhkan hukuman yang lebih berat. Tujuannya adalah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki diri sebelum terkena hukuman yang lebih serius.

Menurut Jasin (dalam Avin 1996) Ada dua macam disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Diri

Disiplin diri menurut Jasin (dalam Avin 1996) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Disiplin diri merupakan proses belajar (sosialisasi) yang berasal dari keluarga dan lingkungan masyarakat. Penanaman nilai-nilai disiplin dari mulai ditanamkan oleh orang tua, guru atau masyarakat. Pimpinan juga dapat menjadi model peran yang sangat efektif bagi berkembangnya disiplin diri.

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi maka karyawan akan mendapat reward (penghargaan) dari organisasi. Dengan disiplin diri seorang karyawan dapat menghargai diri sendiri dan juga menghargai orang lain.

b. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kelompok akan tercipta jika telah tumbuh dari dalam diri karyawan. Artinya suatu kelompok akan mneghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan peran yang sesuai dengan hak dan tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin diri adalah disiplin yang dikembangkan oleh diri sendiri, sedangkan disiplin kelompok adalah disiplin yang akan tercipta jika telah tumbuh dari dalam diri karyawan dan akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran masing-masing.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku (Hofstede, dalam Kolb, dkk, 1991; Moorhead dan Griffin, 1995). Menurut Ringgio (1990) dan Berry (1998) motivasi adalah *“force that energizes, direct, and sustains behavior.”* Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong perilaku kearah tujuan (Munandar, 2001; Walgito, 2002; Winardi, 2002).

Menurut Munandar (2001) Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil di capai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

McCormick (dalam Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku kerah pencapaian tujuan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Herzberg (dalam Munandar, 2001) menemukan dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menyebut kedua faktor tersebut sebagai *extrinsic factor* dan *intrinsinsic factor*.

Herzberg menamakan *extrinsic factor* sebagai faktor-faktor *hygiene*, apabila faktor-faktor tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan merasa tidak puas. Berada di luar diri seseorang. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*). *Intrinsinsic factor* disebut sebagai faktor-faktor *motivator*, apabila faktor-faktor tersebut tersedia menimbulkan rasa puas. Berada dalam diri. Dapat membangkitkan motivasi, jika dikembangkan dan dikelola dengan baik. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*). Teori dua factor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika kebijakan organisasi atau pimpinan tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan, tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.

Helleriegel dan Slocum (dalam Sujak, 1990) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi :

1. Perbedaan karakteristik individu

Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi.

2. Perbedaan karakteristik pekerjaan

Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula.

3. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi

Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai. Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya.

Berdasarkan faktor-faktor motivasi kerja yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi terbagi dua bagian besar meliputi:

- a. Faktor ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Faktor intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

3. Teori Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) teori motivasi dibagi menjadi 4, yaitu :

1. Teori Kebutuhan (*Maslow's Model*)

Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyakut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja.

2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti. Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pimpiann untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang.

Jenis reinforcement ada empat, yaitu : (a) *Positive reinforcement* (penguatan positive), yaitu penguatan yang dilakukan kea rah kinerja yang positive ; (b) *reinforcement negative* (pengutan negative), yaitu pengutan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya,

berupa cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus-menerus; (c) *extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan; (d) *punishment*, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

3. Teori Harapan

Teori ekspektasi menyatakan bahwa motivasi kerja dedeterminasi oleh keyakinan-keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya-kinerja, yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandaskan logika: “Orang-orang akan melakukan apa yang dapat mereka lakukan, apabila mereka berkeinginan untuk melakukannya”.

4. Teori Penerapan Tujuan Locke

Teori penerapan tujuan (*goal setting theory*) ini merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuan yang sifatnya spesifik atau sulit cenderung menghasilkan kinerja (*performance*) yang lebih tinggi. Pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha partisipasi. Meskipun demikian pencapaian tujuan belum tentu dilakukan oleh banyak orang. Dalam pencapaian tujuan yang partisipasi mempunyai dampak positif berupa timbulnya penerimaan (*acceptance*), artinya sesulit apapun apabila orang telah menerima suatu pekerja maka akan dijalankan dengan baik.

4. Ciri-ciri Orang yang Memiliki Motivasi Kerja Tinggi

Menurut McClelland (dalam Munandar, 2001) mengemukakan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Sedangkan menurut Murray (dalam Mangkunegara, 2005) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi, yaitu :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik – baiknya
2. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas – tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan
5. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
6. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu :

1. **Memiliki tanggung jawab**

2. Memiliki program kerja dan merealisasikannya
3. Memiliki keinginan untuk mengambil keputusan

5. Kerangka Konseptual Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Menurut Gibson dkk (1997) bahwa motivasi kerja akan memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan untuk berperilaku, memiliki kekuatan serta ketahanan usahanya dalam bekerja. Dalam hal ini Bidra (dalam Diah, 1996) menegaskan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan bagaimana perilaku atau reaksi dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dan tingkah laku itu dihentikan. Jadi motivasi kerja pada akhirnya akan menentukan disiplin kerja individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bagi seseorang akan mempengaruhi bagaimana tingkah lakunya dalam bekerja yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja individu.

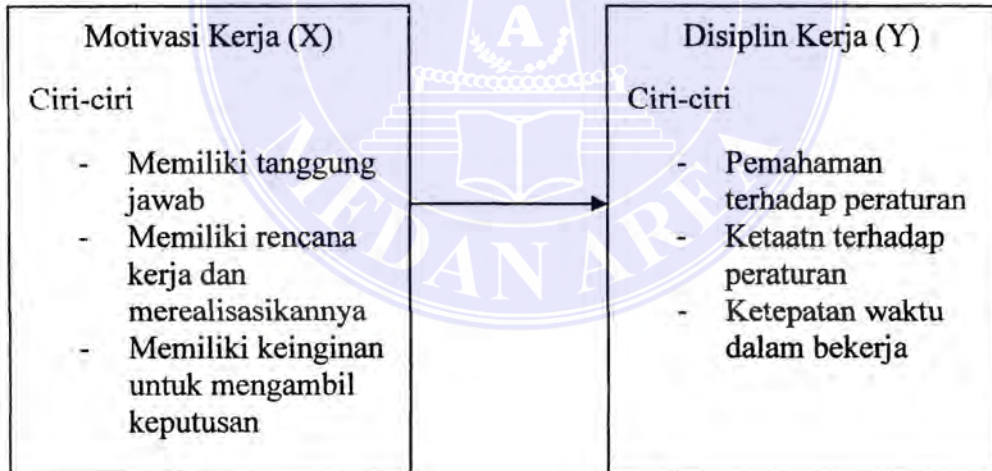
Menurut Anita Sari (2012) bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, dimana motivasi yang diberikan kepada pegawai bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai terpenuhi, sehingga diharapkan para pegawai akan merasa tenang dalam bekerja dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Gibson (1997) juga berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Semakin tahu seorang pekerja tentang fungsinya terhadap pekerjaan tersebut, maka pekerja tersebut akan lebih berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut Anoraga (2001) bahwa seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang tepat pada waktunya, selalu taat pada peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Lebih lanjut lagi Anoraga menjelaskan bahwa bekerja merupakan manifestasi kebutuhan dari setiap individu, hal ini mengandung arti bahwa seorang individu dalam bekerja bukan hanya sekedar melepas tanggung jawab saja, akan tetapi jauh lebih terkandung arti bahwa bekerja itu merupakan kebutuhan yang harus dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja dimana semakin tinggi motivasi dalam bekerja, maka semakin tinggi disiplin kerjanya.

6. Paradigma Penelitian



7. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis bahwa Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Yaitu, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka

semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai maka semakin rendah pula disiplin kerja pegawai tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Menurut Kurniawan (2009) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Variabel ini biasa disimbolkan dengan X, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri (bebas). Variabel ini biasanya disimbolkan dengan Y.

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel bebas (X) : Motivasi Kerja
2. Variabel terikat (Y) : Disiplin Kerja

B. Definisi Operasional

Disiplin Kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan individu untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku agar tercapai tujuan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan skala disiplin kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan ciri-ciri disiplin kerja yang dikemukakan oleh Lateiner (1991) dan Gouzali Syadam (1996) yaitu Pemahaman terhadap peraturan, Ketaatan terhadap peraturan, Ketepatan waktu dalam bekerja.

Motivasi Kerja adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku kerah pencapaian tujuan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja diukur dengan skala tentang motivasi

kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan ciri-ciri motivasi kerja yang dikemukakan oleh McClelland dan Murray yaitu memiliki tanggung jawab pribadi, memiliki program kerja dan merealisasikannya, dan memiliki keinginan untuk mengambil keputusan.

C. Populasi dan Teknik Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah yang akan diamati dan diteliti (Nisfianoor, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat dengan jumlah populasi 83 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 83 orang Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Motivasi kerja

Untuk mengungkap motivasi kerja, digunakan skala likert yang terdiri dari:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi
- b. Memiliki program kerja dan merealisasikannya
- c. Memiliki untuk mengambil keputusan

Skala motivasi kerja terdiri 44 item. Masing-masing aitem terdiri dari pernyataan bersifat *favorable* dan bersifat *unfavorable*. Skala motivasi kerja ini mempunyai pilihan jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skor dalam setiap item berkisar 4 sampai dengan 1 diberikan untuk item yang bersifat favorable, sedangkan untuk item yang sifat unfavorable bergerak 1 sampai dengan 4. Makin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin tinggi motivasi kerjanya, demikian juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti semakin rendah motivasi kerjanya.

Alasan penggunaan skala Likert adalah mudah dibuat dan ditafsirkan, bentuknya umum, bersifat luwes, mengukur pada tingkat ordinal (dalam Soehartono, 2002).

2. Disiplin Kerja

Untuk mengungkap disiplin kerja, digunakan data sekunder dan semantik differensial yang dinilai oleh tiga orang rater, kepada atasan, teman, dan diri sendiri. Yang berisi tentang :

- a. Pemahaman terhadap peraturan
- b. Ketaatan terhadap peraturan
- c. Ketepatan waktu dalam bekerja

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas suatu tes berkaitan dengan apa yang diukur oleh tes dan seberapa baik tes mengukurnya. (Anastasi & Urbina, 1997). Validitas merupakan kesepakatan antara skor tes atau hasil pengukuran dengan kualitas yang dianggap diukur (Kaplan & Saccuzzo, 1989). Perhitungan validitas ini menggunakan validitas konstruk berkenaan dengan konstruk atau struktur dan karakteristik aspek psikologi yang akan diukur oleh instrumen penelitian. Validitas konstruk digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu tes dalam mengukur konstruk psikologis yang ingin diukur (Yulianto, 2005). Teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor butir pada kuesioner dengan skor total. Jika item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor tes) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Besarnya korelasi untuk dianggap suatu item valid adalah $r \geq 0,3$ (Sugiono, 2007). Dengan validitas tinggi berarti setiap item pada skala tersebut mengukur hal yang sama seperti item lain secara keseluruhan. Uji validitas ini akan menggunakan alat bantu uji statistik SPSS versi 15.0.

Rumus Korelasi Pearson

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

rx_y : Korelasi product moment

N : Jumlah subjek penelitian

X : Skor subjek pada suatu item

Y : Skor total subjek-skor item n

2. Reliabilitas

Selain valid, alat ukur yang digunakan juga harus reliabel. Reliabilitas adalah konsistensi skor yang diperoleh seseorang yang sama ketika dilakukan pengukuran kembali pada saat berbeda dengan tes yang sama atau dengan set tes yang berbeda dengan tes yang berbeda umum item-itemnya ekuivalen atau variabel-variabel lain diperiksa (Yulianto, 2005). Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau akurat. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, apabila aspek yang diukur dalam diri subyek memang tidak berubah.

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur hubungan antara kedisiplinan kerja dengan motivasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan prosedur internal consistency yaitu subyek yang mampu dalam suatu tertentu diharapkan konsistensi dalam menjawab benar pada semua item tes demikian juga sebaliknya subyek yang tidak mampu juga konsistensi dalam menjawab. Rumus yang digunakan adalah koefisien reliabilitas *Cornbach Alpha*

yaitu dengan menghitung varians dari skor tes dan menghitung varians skor setiap item tes. Kelebihan dari teknik ini karena dapat digunakan pada tes-tes yang itemnya memiliki skor dikotomi. Rumus untuk pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cornbach Alpha* (Yulianto, 2005).

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

Keterangan :

r_{xx} : Koefisien reliabilitas

k : jumlah item skor

S^2_x : Varians skor tes

S^2_i : Varians skor masing-masing item

$\sum S^2_i$: jumlah varians skor masing-masing

Menurut Murphy dan Davidshofer (dalam Yulianto, 2006) suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisiennya diatas 0.90 , antara 0.80 hingga 0.90 termasuk kategori sedang, reliabilitas rendah apabila koefisien yang diperoleh sekitas 0.70 dan reliabel jika nilai koefisiennya dibawah 0.60.

F. Analisis data

Teknik korelasi yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara kedisiplinan kerja dengan motivasi kerja karyawan adalah *pearson Product*

Moment, teknik ini digunakan untuk menggambarkan hubungan gejala interval (skala pengukuran yang berjarak sama), digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : korelasi product moment
 N : Jumlah subjek penelitian
 X : Skor subjek pada suatu item
 Y : Skor total subjek-skor item



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja, dimana $r_{xy} = 0,321$; $p = 0,000 < 0,010$. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka semakin tinggi Disiplin Kerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah disiplin kerja. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. Secara umum motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat tergolong tinggi. Hal ini didasarkan variabel motivasi kerja pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh yaitu 134.638 menjauhi dengan rata-rata hipotetik yaitu 110.00, dengan selisih yang melebihi nilai Standar Deviasi yang besarnya 12.346. Sedangkan variabel disiplin kerja pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh yaitu 129.542 menjauhi dengan rata-rata hipotetik yaitu 91.00, dengan selisih yang melebihi nilai Standar Deviasi yang besarnya 13.860.

B. Saran

1. Bagi individu

Berpedoman pada hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa para pegawai memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi, maka disarankan kepada para pegawai untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja, dengan cara mencintai pekerjaan, tidak mengeluh dengan segala pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dengan hati yang senang. Sehingga dengan dimilikinya motivasi kerja yang tinggi, maka berbagai tugas yang diberikan instansi dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

2. Bagi Pihak Instansi

Diharapkan kepada pihak Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat dengan melihat kondisi motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai yang tinggi, maka dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja dengan cara pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya, serta meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Langkat, dengan cara sidak langsung disetiap apel pagi dan setiap bulan rekapitulasi absensi akan diumumkan dan disampaikan kepada seluruh PNS. Bagi PNS yang telah melanggar disiplin akan dikenakan hukuman disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. Sehingga mencapai kinerja yang baik dalam pelayanan kepada masyarakat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian ini untuk meneliti faktor-faktor lain seperti faktor ekstrinsik dan instrinsik.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- , 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Pengantar Pasar Modal Indonesia*. Mediasoft Indonesia. Jakarta.
- Anastasia, A dan Urbina, S. 1997. *Tes Psikologi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT.Prenhalindo
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Chaplin, J.P (2009). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Pt. Grafindo Persada.
- Cahyani, H. 2004. *Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja dengan Kesadaran terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan*. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala.
- Djamika, Sastra, dkk. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. 1984. Djambatan.
- Drucker, Peter.F. 1990. *Eksekutif yang Efektif*. Jakarta : Erlangga.
- Eugene, Mckenna dan Nic Beech. 2000. *How to built a corporate culture*. Harvard Business school Publishing.
- Gibson, James. L. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

- Hasibuan, Malayu. S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE yogyakarta.
- Helmi, Avin Fadilla (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996.
- Hodges, P. L. (1990). *Principle of Flaps. Selected Readings in Plastic Surgery*.
- Jewell, L.N dan marc Siegell. 2000. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta : Argan
- Lateiner, Alfred R. 1991. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja Cetakan keempat*. Jakarta : Tjemerlang.
- Mangkunegara. 2002. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Margareth, Maria C. 2005. *Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus: Karyawan Bagian Produksi PT Perkebunan Nusantara XI di Pabrik Gula Djati Roto, Lumajang , Jawa Timur)*. Skripsi. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor. (tidak dipublikasikan).
- Muslim, Asep. 2007. *Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Fokus Media
- Nainggolan, H. 1985. *Pembina Pegawai Negeri Sipil Cetakan Kesembilan*. Jakarta.

- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Salemba Empat
- Purnama, Anita Sari. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Bidang Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*. Skripsi. Fakultas Psikologi Esa Unggul . 2012. Jakarta.
- Sastrohadiwiry, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Strausse, George dan Sayles, Leonard R. 1990. *Manajemen Personalia : Segi Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djanbatan.
- , 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Soehartono. 2002. *Metode Penulis Deskriptif*. Bandung : Alfabet.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan manajer : ekstensinya dalam perilaku organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Jakarta : Alfabeta.
- Timpe, A. Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia memotivasi Pegawai Motivation of Personel*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Westra, Pariata, DKK., 1991. *Ensiklopedi Administrasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Waluyo. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta : Akademia Permata.
- Winardi, J. 1997. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.

www.psikologizone.com

<http://skripsipsikologie.wordpress.com/2009/05/13/hubungan-antara-motivasi-kerja-dengan-disiplin-kerja-pegawai-negeri-sipil/>



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/1/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/1/24