

**HUBUNGAN DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PT. PLN (PERSERO) RAYON
TEBING TINGGI**

TESIS

OLEH

**RIKA WIDYA
NPM. 141804077**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/11/25

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 (repositori.uma.ac.id)3/11/25

**HUBUNGAN DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PT. PLN (PERSERO) RAYON
TEBING TINGGI**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area



**RIKA WIDYA
NPM. 141804077**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/11/25

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 (repositori.uma.ac.id)3/11/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

· HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Displin Kerja dan Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi
N a m a : Rika Widya
N P M : 141804077

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH **Suryani Hardjo, S.Psi, MA**

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.Kons

Direktur



Prof. Dr. Ir. Refna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 28 Oktober 2016

N a m a : Rika Widya

N P M : 141804077



Panitia Penguji Tesis :

Ketua	: Dr. Kaiman Turnip, M.Si
Sekretaris	: Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi
Pembimbing I	: Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH
Pembimbing II	: Suryani Hardjo, S.Psi, MA
Penguji Tamu	: Emi Mariatin, MA, Ph.D

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/11/25

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 (repositori.uma.ac.id)3/11/25

Telah di uji pada Tanggal 28 Oktober 2016

N a m a : Rika Widya

N P M : 141804077



Panitia Penguji Tesis :

Ketua	: Dr. Kaiman Turnip, M.Si
Sekretaris	: Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi
Pembimbing I	: Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH
Pembimbing II	: Suryani Hardjo, S.Psi, MA
Penguji Tamu	: Emi Mariatin, MA, Ph.D

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/11/25

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 (repositori.uma.ac.id)3/11/25

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 28 Oktober 2016

Yang menyatakan,



Rika Widya

PERSEMBAHAN

*Kuhadiahkan karya sederhana ini kepada yang
senantiasa mendoakanku, mendukungku,
menyayangiku, mencintaiku, dan tak pernah lelah
membimbingku...*

Ayahanda Muhammad Ali, Ir., dan Ibunda Affani

Herniza



ABSTRAK

Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi

Oleh

RIKA WIDYA

NPM. 14.180.4077

Penelitian ini bertujuan ingin melihat hubungan disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi yang berjumlah 48 orang. Pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi yaitu produktivitas kerja PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, dan skala yaitu skala disiplin kerja dan skala motivasi berprestasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu: (1) Ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, dimana koefisien $R_{x_{12}-y} = 0,625$. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 14,429$; $p < 0,001$. (2) Ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, dimana koefisien $R_{x_1-y} = 0,402$. (3) Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, dimana koefisien $R_{x_2-y} = 0,616$. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi berprestasi) terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 39.1%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 60.9% dari faktor lain.

Kata kunci : Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi

ABSTRACT

Relationship Work Discipline Work And Achievement Motivation With Work Productivity of Employees At PT PLN (Persero)

Rayon Tebing Tinggi

By

RIKA WIDYA

NPM. 14.180.4077

This research aims to want to see; 1. The relation of the work discipline and achievement motivation with work productivity of employees at PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi. The hypothesis of this study: there was a positive relationship between the work discipline and achievement motivation with work productivity of employees at PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi. The population in this observation of employees at PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi with 48 people. The data collection using the method documentation that data work productivity of PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, and the scale of the scale of the work discipline and the scale of achievement motivation. Sampling technique used is the total sampling. Methods of data analysis used to test the hypothesis of research using multiple regression analysis. The results of research: (1) There was a significant relationship between the work discipline and achievement motivation with work productivity of employees at PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, where the coefficient $R_{x_{12}.y} = 0.625$. This is evidenced by the coefficient $F_{reg} = 14.429$; $p < 0,001$. (2) There was a significant positive relationship between work discipline and work productivity of employees at PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, where the coefficient $R_{x_{1}.y} = 0,402$. (3) There was a significant positive relationship between achievement motivation with work productivity of employees at PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, where the coefficient $R_{x_{2}.y} = 0,616$. The total effective contribution of both dependent variables (work discipline and achievement motivation) with work productivity of 39.1%. This results has been knowing that 60.9% contributions from other factors of productivity.

Keywords: Work Productivity, Work Discipline, Achievement Motivation

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister psikologi di Universitas Medan Area dan tak lupa shalawat dan salam peneliti haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang, dari alam jahiliyah ke alam yang berakhlaqul karimah.

Peneliti sepenuhnya menyadari tesis 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 terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini diantaranya:

1. Kepada kedua orangtua saya Muhammad Ali dan Affani Herniza yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik peneliti serta senantiasa tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayang juga semangat.
2. Kepada kakanda Rini Mutia Pratiwi, Muhammad Reza Hamdani M., Adinda Risandi Santoso, dan Rafisqy Albani M. yang selalu memberikan dan semangat kepada peneliti.

3. Bapak Dr. Sjahlil Effendy P, M.Si,MA,M.Psi,MH sebagai Pembimbing I tesis yang telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA, sebagai pembimbing II tesis yang juga telah mengarahkan dan memberikan saran yang bermanfaat bagi peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh Staf Pengajar dan Tata Usaha Program Pasca Sarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area
6. Kepada Bapak M. Ali, Ir. selaku Manager Rayon di PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi.
7. Para pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi yang telah bersedia membantu dalam proses pengambilan data penelitian.
8. Kepada rekan-rekan mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area minat Psikologi Industri dan Organisasi stambuk 2014 terutama kelas B, sahabat-sahabat Nitami, Munisa, Patricia, Sartika yang telah memberikan dukungannya.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas jasa-jasa baik yang telah diberikan kepada peneliti. Semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi yang membacanya dan berguna bagi pengembangan ilmu Psikologi serta mencapai tujuan yang diinginkan dan mendapat keridhoan dari Allah SWT.

Medan, 28 Oktober 2016
Peneliti

Rika Widya

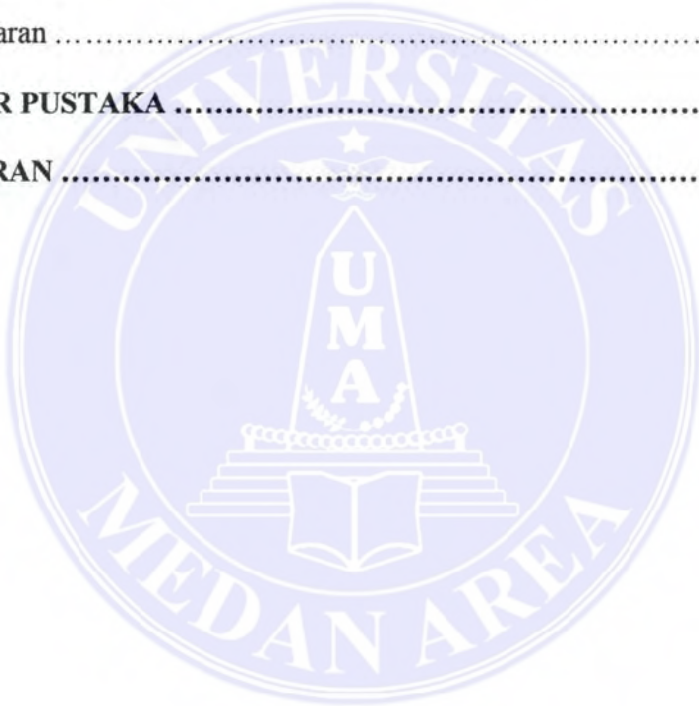
DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Rumusan masalah	11
D. Tujuan penelitian	12
E. Manfaat penelitian	12
1. Manfaat teoritis	12
2. Manfaat praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Produktivitas Kerja	14
1. Pengertian Produktivitas Kerja	14
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	16

3. Tipe Produktivitas	18
4. Metode Pengukuran Produktivitas Kerja	19
B. Disiplin Kerja	20
1. Pengertian Disiplin	20
2. Disiplin Kerja	22
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	24
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
5. Bentuk Bentuk Disiplin Kerja	28
6. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	29
7. Cara Menegakkan Disiplin Kerja	30
C. Motivasi Berprestasi	32
1. Pengertian Motivasi	32
2. Motivasi Berprestasi	34
3. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi	37
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi	38
5. Karakteristik Individu yang Memiliki Motivasi Berprestasi	40
D. Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja	42
E. Hubungan Disiplin Kerja Dan produktivitas Kerja	45
F. Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Produktivitas Kerja	46
G. Kerangka Konseptual	48
H. Hipotesis	48

BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Tempat Dan Waktu Penelitian	50
B. Variabel Penelitian	51
C. Definisi Operasional	51
D. Populasi Dan Sampel	52
E. Metode Pengumpulan Data	54
F. Validitas dan Reliabilitas	57
1. Validitas Alat Ukur	57
2. Reliabilitas Alat Ukur	58
G. Metode Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Orientasi Kancha dan Persiapan Penelitian	61
1. Orientasi Kancha	61
2. Persiapan Penelitian	63
a. Persiapan Administrasi	63
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian	63
B. Pelaksanaan Penelitian	66
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	68
1. Uji Asumsi	69
a. Uji Normalitas Sebaran	69
b. Uji Linieritas Hubungan	70
c. Uji Korelasi Berganda	71
2. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda	72

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	75
a. Mean Hipotetik/Nilai Rata-rata	75
b. Mean Empirik/Nilai Rata-rata	75
c. Kriteria	75
D. Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	94



DAFTAR TABEL

Tabel

1. Data Pengusahaan Produktivitas Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi Tahun 2016	4
2. Daftar Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi Tahun 2016	6
3. Jadwal Penelitian	50
4. Populasi Penelitian	53
5. Kisi-Kisi Distribusi Skala Disiplin Kerja	56
6. Kisi-Kisi Distribusi Skala Motivasi Berprestasi	56
7. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba	64
8. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Motivasi Berprestasi Sebelum Uji Coba	65
9. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba	67
10. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Motivasi Berprestasi Setelah Uji Coba	68
11. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	69
12. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	70
13. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Berganda	71
14. Nilai Tabel Korelasi	72
15. Rangkuman Perhitungan Multiple Regression	73

16. Coefficients	74
17. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Nilai Rata-Rata Empirik	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Kerangka Konseptual	48
2. Struktur Organisasi	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Uji Reliabilitas dan Validitas	95
2. Data Penelitian	100
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	123
4. Skala Penelitian	140
5. Bukti Dokumen Pelaksanaan Penelitian.....	146



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi begitu cepat meningkat. Cara kerja di setiap organisasi atau perusahaan senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang semakin canggih pula. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya. Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan proses operasinya, yaitu: alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia memegang peranan penting karena sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada diperusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan (Sadili, 2006).

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, pegawai, pekerja, atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Sadili, 2006).

Menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan berkompeten bukanlah satu- satunya hal yang diharapkan perusahaan, tetapi juga terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yakni bagaimana produktivitas kerja pegawai dapat

meningkat. Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu (Ananta, 2016).

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan produktivitas yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Ermiati & Teridah, 2010).

Produktivitas kerja mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem (Anoraga & Suyati dalam Asfendi, 2011).

Menurut Gie (dalam Ermiati & Teridah, 2010) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Jadi secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai

perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Dalam arti yang sederhana pengertian mengenai produktivitas dapat diartikan bahwa kualitas produktivitas kerja harus diperhatikan dalam menilai produktivitas kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau instansi itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna (Sinungan, 2005).

Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Pada dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan pada dimensi efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya, atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2007).

Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan produktivitas kerja pegawainya adalah PT. PLN (Persero) khususnya di Rayon Tebing Tinggi. PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi adalah unit PT. PLN (Persero) Sumatera Utara yang bertanggung jawab menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Dari hasil survey yang telah lakukan, peneliti melihat bahwa produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi masih harus ditingkatkan lagi. Diketahui bahwa ada beberapa indikasi yang mencerminkan masih rendahnya produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, salah satunya seperti: (1) rekening tercetak tidak sesuai target yang ingin dicapai, (2) tidak tercapainya target penyambungan instalasi ke pelanggan.

**Tabel 1. Data Pengusahaan Produktivitas Pegawai PT. PLN (Persero)
Rayon Tebing Tinggi Tahun 2016**

NO	URAIAN	STN	TAHUN 2016					
			JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN
1	REKENING TERCETAK	Rp	13,824,213, 038	13,352,498, 864	13,916,150, 865	14,456,509, 960	14,178,775, 326	14,530,498, 375
2	DAYA TERSAMBUNG	VA	86,046,867	86,282,517	86,233,917	86,374,267	86,739,217	87,313,067

Dari data Tabel 1 diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi belum mengarah kepada pencapaian produktivitas yang maksimal. Dapat dilihat bahwa rekening tercetak mengalami penurunan pemasukan di bulan Februari dibandingkan di bulan Januari dari Rp 13,824,213,038 menjadi Rp 13,352,498,864. Kemudian di bulan Maret dan April rekening tercetak mengalami peningkatan pemasukan dari Rp 13,352,498,864 menjadi Rp 13,916,150,865 – Rp 14,456,509,960. Pada Bulan Mei terjadi penurunan pemasukan kembali dari Rp 14,456,509,960 menjadi Rp 14,178,775,326. Dan pada bulan Juni dan Juli rekening tercetak mengalami peningkatan kembali dibandingkan di Bulan Mei dari Rp 14,178,775,326 menjadi Rp 14,530,498,375 – Rp 14,660,765,990. Sementara untuk daya tersambung juga mengalami peningkatan dan penurunan target penyambungan instalasi ke pelanggan. Dibulan Januari dan Februari terjadi peningkatan target penyambungan dari 86,046,867 VA – 86,282,517 VA. Sementara dibulan Maret terjadi penurunan target penyambungan dari 86,282,517 VA menjadi 86,233,917 VA. Kemudian dibulan April – Juni kembali mengalami peningkatan target penyambungan dari 86,374,267 VA – 87,313,067 VA.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik

secara langsung maupun tidak langsung yaitu latar belakang pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi berprestasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, dan manajemen. Apabila faktor-faktor tersebut dapat diterapkan maka pegawai akan lebih merasa sebagai satu bagian dari perusahaan, sehingga akan lebih semangat dan produktivitas pegawai akan lebih baik (Sumarsono, 2003).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang akan dibahas dalam penelitian ini berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi berprestasi. Disiplin kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dipilihnya variabel disiplin kerja karena seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan, kemungkinan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan salah satu sasaran dan kunci untuk mencapai tujuan organisasi (Amriany, 2004).

Menurut Asfendi (2011) mengatakan seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan selalu mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai

kedisiplinan kerja yang tinggi maka produktivitas kerjanya baik pula karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Melemahnya disiplin kerja pegawai akan terlihat dalam suasana kerja seperti tingginya angka kemangkiran (absensi) pegawai, sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan, menurunnya semangat kerja dan gairah kerja, berkembangnya rasa tidak puas, saling melempar tanggung jawab, penyelesaian pekerja yang terlambat, karena pegawai lebih senang mengobrol dan tidak terlaksananya pengawasan melekat dari atasan dan sering terjadinya pertentangan antar pegawai dan pimpinan perusahaan (Syadam dalam Kaliri, 2011) .

Tabel 2. Daftar Absensi Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai			
				Sakit	Izin	Mangkir	Jumlah
1	Januari	20	48	3	5	7	15
2	Februari	21	48	1	5	4	10
3	Maret	23	48	3	3	5	11
4	April	21	48	2	4	6	12
5	Mei	22	48	3	5	4	12
6	Juni	22	48	3	3	5	11
7	Juli	21	48	4	5	7	16

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi tiap bulannya terdapat pegawai yang tidak hadir, baik pegawai yang tidak hadir dengan keterangan, tidak hadir tanpa keterangan, dan pegawai yang izin. Dari tabel diatas terlihat tingkat absensi pegawai tertinggi pada bulan Januari dan bulan Juli yaitu masing-masing jumlah absensinya 15 dan 16. Hal

ini dikarenakan pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara pegawai yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada pegawai, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja pegawai sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja pegawai. Dengan adanya hal tersebut maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah rendahnya disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan diperlukan suatu peraturan tentang disiplin kerja pegawai sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Selain dari faktor disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Mereka selalu memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi berprestasi (Irawan, 2006).

Motivasi berprestasi merupakan suatu istilah yang digunakan di dalam ilmu psikologi untuk menjelaskan kerja keras pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan di dalam lingkungan sosial mereka. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji. Karena kinerja pegawai yang baik adalah kunci keunggulan bersaing (Mangkunegara, 2007).

Salah satu hal yang memotivasi seseorang adalah kebutuhan akan prestasi (*n-Ach*) yang merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh Karena itu, *n-Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai produktivitas kerja yang maksimal (Hasibuan, 2003).

Dari hasil observasi yang telah lakukan, peneliti melihat 60% pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dimana pegawai tersebut langsung sigap membantu apabila ada konsumen yang mengeluh tanpa harus diperintah oleh atasannya. Mereka tidak senang membuang-buang waktu, semakin cepat dikerjakan semakin baik bagi mereka. Sedangkan 40% lagi pegawai memiliki motivasi berprestasi yang rendah, ini terlihat ketika para pegawai suka menunda pekerjaannya seperti mereka berkumpul sambil bercerita-cerita dengan sesama rekan kerjanya kemudian mengerjakan tugasnya, bahkan harus diperintahkan oleh atasan mereka agar menyelesaikan tugas lebih cepat.

Menurut McClelland (dalam Robin, 2001) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk menetapkan pencapaian prestasi yang lebih tinggi dan menghasilkan perubahan di dalam asosiasi berpikir. Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung akan mencapai produktivitas kerja. Motivasi berprestasi yang tinggi akan tampil berupa kesediaan untuk bekerja keras dan sungguh-sungguh serta tekun untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Selain itu, pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan bekerja lebih keras hanya bilamana pekerjaan tersebut membawa prestasi pribadi, atau lebih tepatnya jika terdapat kemungkinan bahwa usaha pribadinya akan mempengaruhi tingkat hasilnya.

McClelland (dalam Robin, 2001) menjelaskan lebih lanjut bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi tidak begitu tertarik oleh imbalan uang, mereka tertarik pada prestasi. Mereka tidak menginginkan uang karena nilainya, melainkan menginginkan uang sebagai ukuran sukses. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi bekerja lebih efisien setelah mereka dipuji atas usaha individual mereka, pelaksanaan pekerjaan mereka berikutnya dibantu oleh pengetahuan bahwa metode mereka tepat. Akan tetapi, mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yang dipuji karena bekerja sama dengan baik dalam suatu kelompok, ternyata tidak bekerja lebih efisien. Selain itu, individu tersebut juga lebih menyukai pekerjaan yang selalu mendapat umpan balik (*feed back*) atas

pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga mereka dapat mengukur kemajuan setiap pekerjaan yang telah dilakukan.

Sehubungan dengan hal di atas, maka disiplin kerja dan motivasi berprestasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Apabila kedua faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka akan timbul peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang akan dibahas melalui penelitian ini, yaitu:

1. Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha atau pun yang sudah berkembang usahanya diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja pegawai semaksimal mungkin. Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Perilaku disiplin kerja pegawai tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Selain itu, disiplin kerja merupakan aspek sosial yang perlu dipahami oleh setiap pegawai secara mendalam dan tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang harus dilakukan untuk melaksanakan suatu aturan yang berlaku. Untuk itu dalam menegakkan disiplin kerja diharapkan dapat selalu menciptakan dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota, sehingga produktivitas kerja yang diinginkan terwujud.
3. Motivasi berprestasi penting bagi setiap pegawai karena dalam suatu organisasi setiap pegawai akan terdorong untuk mencurahkan segenap kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan dan juga demi mencapai keberhasilan dalam mencapai produktivitas kerja. Secara umum dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi membuat pegawai bekerja secara baik dan memberikan segala daya upaya untuk memperoleh hasil yang maksimal, dengan demikian hasil yang diperoleh meningkat dari waktu ke waktu. Dengan adanya motivasi berprestasi pada pegawai maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi?
2. Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi.
2. Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi.
3. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

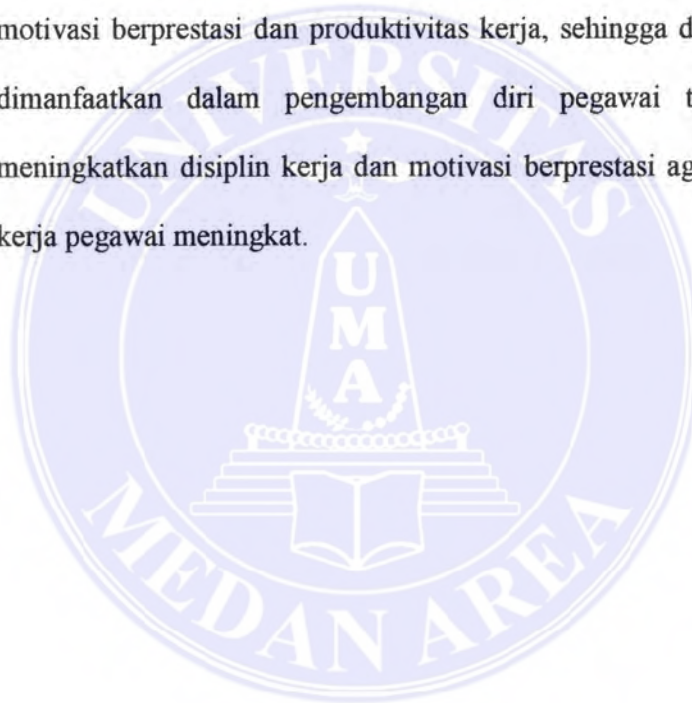
1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan PT. PLN (Persero), khususnya PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai.
- b. Penelitian ini berguna sebagai input bagi pegawai tentang disiplin kerja, motivasi berprestasi dan produktivitas kerja, sehingga diharapkan dapat dimanfaatkan dalam pengembangan diri pegawai terutama dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi berprestasi agar produktivitas kerja pegawai meningkat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara konseptual, produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas kerja dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Belcher, dalam Wibowo 2016).

Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas kerja merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya (Wibowo, 2016).

Pendapat serupa juga dikatakan oleh Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain, pengertian produktivitas kerja terdiri dari dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam

artian pencapaian target dalam kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedang dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Pakar lain mendeskripsikan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen. Produktivitas kerja adalah rasio dari keluaran terhadap masukan; merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar nilai angka rasio semakin besar efisiensi (Wibowo, 2016).

Menurut Tambunan (2015) mengartikan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Schroeder (dalam Tambunan, 2015) mengartikan produktivitas kerja sebagai hubungan atau rasio antara masukan dan keluaran suatu sistem produksi. Sedangkan menurut Griffin (dalam Tambunan, 2015) menjelaskan produktivitas kerja adalah ukuran dimensi ekonomi yang mengikhtisarkan nilai dari *output* relatif terhadap nilai dari *input* yang dipakai untuk menciptakannya.

Menurut Sinungan (2005) produktivitas kerja adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang/jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk (*output : input*). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam

kesatuan fisik bentuk dan nilai. Sedangkan menurut Siagian (2002) bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin menghasilkan yang maksimal.

Produktivitas kerja menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Umar, 2004) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut International Labour Organization (dalam Hasibuan, 2003), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul sumber daya manusia dan produktivitas kerja (2007) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah:

- a. Sikap mental berupa disiplin dan etika kerja.
- b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan baik formal ataupun non formal yang tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan tentang arti pentingnya produktivitas.

c. Keterampilan

Jika pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila memiliki kecakapan (*ability*), pengalaman (*experience*) atau masa kerja yang cukup.

d. Manajemen

Bila pola manajemen yang diterapkan tepat, maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga mendorong pegawai untuk lebih produktif.

e. Tingkat penghasilan

Bila penghasilan telah memadai maka konsentrasi kerja akan meningkat sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan kesehatan

Bila gizi pegawai telah terpenuhi maka akan berdampak pada kesehatan tubuh sehingga akan lebih kuat untuk bekerja dengan demikian produktivitas kerja akan meningkat.

g. Lingkungan dan iklim kerja

Dengan memiliki lingkungan dan iklim kerja yang baik maka akan mendorong pegawai untuk semangat bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja meningkat.

h. Motivasi berprestasi

Apabila pegawai mempunyai motivasi berprestasi maka akan mendorong secara psikologis untuk meningkatkan dedikasinya sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap mental (berupa disiplin dan etika kerja), tingkat pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, dan motivasi berprestasi.

3. Tipe Produktivitas

Menurut Wibowo (2016) terdapat dua tipe rasio produktivitas, yaitu *total productivity* dan *partial productivity*. *Total productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan. *Partial productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan.

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa.

Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan

jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan.

Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal. Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi bahan-bahan, keluaran dibagi modal, atau keluaran dibagi energi. Ukuran produktivitas parsial berguna, tetapi mempunyai keterbatasan, yaitu satu ukuran parsial dapat diperbaiki atas beban lainnya. Hal ini dikatakan sebagai pengaruh substitusi. Pembangunan peralatan yang menghemat tenaga kerja, sebagai hasilnya adalah meningkatnya produktivitas tenaga kerja, tetapi produktivitas kapital akan turun.

Indikator efektivitas organisasi dalam membawakan produktivitas adalah ukuran produktivitas total. Produktivitas total didefinisikan sebagai total keluaran dibagi dengan jumlah semua masukan. Namun, tidak terdapat ukuran produktivitas tunggal atau satuan ukuran yang cocok untuk organisasi yang besar dan kompleks.

4. Metode Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para pegawai sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Simamora (2004) pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa metode pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Menurut Slamet (2007) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan

yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Senada dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2012) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mencari semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Asnawi (2002) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap mental yang mengandung kerelaan untuk mematuhi semua ketentuan peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2007).

Menurut Davis (2002) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

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

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bentuk kesadaran yang dimiliki oleh seorang individu untuk selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Veithzal, Mansyur, Thoby, & Willy, 2014).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disiplin kerja akan mendorong gairah kerja atau

semangat kerja sehingga mendorong meningkatnya produktivitas kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Pendapat yang senada dikemukakan oleh Lateiner dan Levine (dalam Sutrisno, 2009) bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh individu sendiri, menyebabkan pekerjaan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku dengan harapan pekerjaan yang akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Siagian (2004) bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Menurut Anoraga dan Suyati (dalam Asfendi, 2011) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.

Menurut Nitisemito (2003) bahwa disiplin kerja bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar pegawai. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai maupun organisasi. Disiplin yang tinggi akan membuat pegawai

bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta produktivitas kerja.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku yang menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

3. Aspek - Aspek Disiplin Kerja

Ada beberapa aspek yang mempunyai hubungan dalam mewujudkan disiplin kerja. Sagir (dalam Nitisemito, 2003) menjelaskan bahwa disiplin kerja pada individu dalam organisasi di pengaruhi oleh beberapa hal antara lain lingkungan (*environment*), dalam arti fisik misalnya tempat kerja yang luas, bersih yang membuat betah bekerja dan iklim organisasi atau sasaran kerja yang berkaitan hubungan antar manusia.

Alferd (Veithzal, Mansyur, Thoby & Willy, 2014) menjelaskan mengenai beberapa aspek yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada individu dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Memahami peraturan yang berlaku
- b. Semangat kerjanya baik
- c. Menggunakan perlengkapan organisasi hati-hati
- d. Datang dan pulang tepat pada waktunya;
- e. Kualitas pekerjaan memuaskan.

Menurut Saad dan Sackett (2002) disiplin kerja pada individu terdiri atas beberapa aspek yaitu:

a. Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan.

Individu menunjukkan disiplin kerjanya baik jika perilakunya menunjukkan usaha untuk memahami secara baik mengenai suatu peraturan.

b. Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan.

Ketaatan individu terhadap aturan organisasi menggambarkan disiplin kerjanya cukup baik dan tidak memiliki catatan berbagai pelanggaran selama kerja.

c. Aspek Ketepatan Waktu Dalam Bekerja

Individu yang mempunyai disiplin kerja baik cenderung menghargai waktu sehingga dalam bekerja akan tepat waktu, mengetahui kapan memulai dan mengakhiri pekerjaan termasuk waktu istirahat.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah aspek pemahaman terhadap peraturan, aspek ketaatan terhadap peraturan, dan aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah:

a. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

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

c. Balas Jasa

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

d. Keadilan

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

e. Waskat

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

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

f. Sanksi Hukuman

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

g. Ketegasan

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

h. Hubungan Kemanusiaan

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

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

5. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Veithzal, Mansyur, Thoby, & Willy (2014) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proposional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan akhir dari disiplin retributif ini yaitu menghukum si pelanggar.

b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari disiplin korektif yaitu membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*)

Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak pegawai lebih diutamakan daripada tindakan disiplin. Tujuan akhirnya yaitu melindungi hak-hak individu.

d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian pegawai dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan karena biaya penggantian pegawai kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum. Hasil akhir perspektif utilitarian ini yaitu memastikan bahwa faedah-faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja itu terdiri dari disiplin retributive, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, dan perspektif utilitarian.

6. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Veithzal, Ramly, Mutis, & Arafah (2014) ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
 - a) Penurunan pangkat
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian
 - d) Pemecatan

7. Cara Menegakkan Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2003), ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan, yaitu:

- a. Disiplin harus ditegakkan seketika
Hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif.
- b. Disiplin harus didahului peringatan dini
Dengan pringatan dini dimaksudkan bahwa semua pegawai harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak.

c. Disiplin harus konsisten

Konsisten artinya seluruh pegawai yang melakukan pelanggaran akan dikenakan hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.

d. Disiplin harus impersonal

Seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplin pegawai tersebut. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara pegawai dan atasan.

e. Disiplin harus setimpal

Hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran. Dan jika terlalu berat akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa cara menegakkan disiplin kerja yaitu dengan cara disiplin harus ditegakkan seketika, disiplin harus didahului peringatan dini, disiplin harus konsisten, disiplin harus impersonal, dan disiplin harus setimpal.

C. MOTIVASI BERPRESTASI

1. Pengertian Motivasi

Sebelum membicarakan motivasi berprestasi akan diuraikan terlebih dahulu pengertian tentang motivasi. Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Selanjutnya disebutkan bahwa “Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut faktor ekstrinsik (Siagian, 2002).

Menurut Siagian (2002) yang dimaksud motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Stanforld (dalam Mangkunegara, 2007) menyatakan motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Sependapat dengan pandangan tersebut, Handoko (2001) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Robbin dan Judge (2008) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya). Individu dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan motivasi, sehingga tujuan dari bekerja dapat terpenuhi. Motivasi sebagai kerelaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya yaitu untuk memenuhi kebutuhan individu.

Menurut Robbin (2001) motivasi adalah suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang kemudian menimbulkan keinginan yang belum terpenuhi yang selanjutnya akan menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan. Senada dengan pendapat tersebut Munandar (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Gerungan (2002) mengatakan motivasi adalah semua penggerak alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu dimana motif-motif itu memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku kita. Sedangkan menurut Veithzal (2010) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada

dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorong yang datang dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi Berprestasi

Istilah motivasi berprestasi berasal dari teori kepribadian Henry Murray yang dikembangkan oleh McClelland dan Atkinson. McClelland (dalam Robin, 2001) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk berusaha mencapai suatu standar atau ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan ini dapat dengan acuan prestasi orang lain, akan tetapi juga dapat dengan membandingkan prestasi yang dibuat sebelumnya.

Sependapat dengan pandangan tersebut, Santrock (2003) mengemukakan motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah keinginan menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan. Menurut Robbins (2001) motivasi berprestasi atau kebutuhan untuk berprestasi dapat diartikan sebagai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya.

Senada dengan pendapat tersebut, Robbin dan Judge (2008) mengemukakan bahwa *need for achievement* merupakan kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kemampuan untuk mencapai hubungan kepada organisasi juga sesama pegawai untuk menuju keberhasilan. Motivasi berprestasi akan membawa orang itu berprestasi hanya dalam kondisi bila sasaran yang akan dicapai itu nyata dan memiliki kemungkinan untuk dicapai. Individu dengan *nAchievement* yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk selalu sukses dalam dirinya dan akan berusaha selalu ingin berada di atas kemampuan orang lain dan berusaha bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Berdasarkan hierarki teori kebutuhan McClland (dalam Mangkunegara, 2007), kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*) yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan pegawai untuk menuju keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Maksud *high achiever* disini adalah seseorang atau pegawai yang dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain (*better than others*).

Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian kesuksesan (*need for achievement*), McClelland (dalam Robin, 2001) dalam *achievement motive* menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

Newstroom (dalam Wibowo, 2014) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang. Individu dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan menaiki tangga keberhasilan. Karakteristik pekerja yang berorientasi pada prestasi, antara lain mereka bekerja lebih keras apabila mereka merasa akan menerima penghargaan pribadi atas usahanya, apabila risiko kegagalannya hanya sedang dan apabila mereka menerima umpan balik tentang kinerja masa lalunya. Orang dengan dorongan kuat terhadap prestasi mengambil tanggung jawab atas tindakan dan hasilnya, keinginan mengontrol nasib, mencari umpan balik secara regular, dan menikmati menjadi bagian kemenangan prestasi melalui usaha individual atau kolektif.

Menurut Davis (2002) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengatasi rintangan dan mencapai keberhasilan, sehingga menyebabkan individu bekerja lebih baik lagi. Sedangkan menurut Leavit dan

Haditono (dalam Widodo, 2007) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai suatu perhatian tentang menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan memperoleh standar kesuksesan.

Mangkunegara (2007) mengatakan motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Senada dengan hal tersebut, Jhonson (dalam Mangkunegara, 2007) mengatakan bahwa *achievement motivation is impetus to do well relative to some standard of excellence*. Dengan kata lain, bahwa motivasi berprestasi adanya daya pendorong untuk melakukan sesuatu hal yang luar biasa.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu tugas dengan lebih unggul dari apa yang pernah dibuat agar memperoleh hasil yang terbaik sesuai dengan kondisi yang diharapkan sebagai upaya memenuhi kesuksesan.

3. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi

Menurut Edward Murray (dalam Siagian, 2002) berpendapat bahwa aspek motivasi berprestasi adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan
- c. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
- d. Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu
- e. Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan

- f. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- g. Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain
- h. Menulis novel atau cerita yang bermutu

Menurut Wenner dan Kering (dalam Siagian, 2002) menyatakan bahwa aspek-aspek motif berprestasi adalah:

- a. Bertanggung jawab
- b. Mencapai prestasi dengan sebaik-baiknya
- c. Memperhitungkan kemampuan diri dengan resiko sedang
- d. Ingin hasil yang konkrit dari usahanya
- e. Tidak senang membuang-buang waktu serta ulet dan gigih
- f. Memiliki antisipasi yang berorientasi kedepan

Dari uraian di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa aspek-aspek yang di gunakan dalam penyusunan skala motivasi berprestasi mengacu pada teori aspek-aspek motivasi berprestasi Wenner dan Kering (dalam Siagian, 2002) yaitu bertanggung jawab, mencapai prestasi dengan sebaik-baiknya, memperhitungkan kemampuan diri dengan resiko sedang, ingin hasil yang konkrit dari usahanya, tidak senang membuang-buang waktu serta ulet dan gigih, memiliki antisipasi yang berorientasi kedepan.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Berikut ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi menurut McClelland (dalam Robin, 2001) yaitu:

1. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari seorang yang ahli.

Individu ingin mengerjakan suatu hal yang menantang, yaitu sesuatu yang belum dikerjakan oleh orang lain, sehingga hasil kerja yang dikerjakannya itu mendapat pengakuan dari orang lain, misalnya dari pegawai dan manager..

2. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan.

Individu menginginkan hasil kerjanya dihargai orang lain. Selain status, kehormatan dan materi, tidak seorangpun yang tidak ingin diberi penghargaan atas hasil jerih payahnya sendiri. Individu yang memiliki motivasi berprestasi cenderung melihat penghargaan sebagai pengukur kesuksesan.

3. Kebutuhan untuk sukses karena usaha sendiri.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi lebih memilih pekerjaan yang menantang dan menjanjikan kesuksesan. Jadi individu yang memiliki motivasi berprestasi memiliki keinginan untuk sukses dalam mengerjakan suatu tugas.

4. Kebutuhan untuk dihormati teman.

Pada individu yang memiliki motivasi berprestasi mereka terfokus untuk memperoleh kehormatan dan status dari teman-teman mereka.

5. Kebutuhan untuk bersaing.

Individu memiliki keinginan untuk bersaing dengan orang lain, misalnya dalam prestasi di sekolah atau bahkan dalam pertandingan olahraga.

6. Kebutuhan untuk bekerja keras dan lebih unggul.

Dalam memenuhi kebutuhannya manusia harus bekerja untuk mendapatkan sesuatu. Bekerja merupakan suatu hakekat dalam kehidupan manusia karena

selama hidup manusia harus bekerja. Dengan bekerja manusia berusaha untuk mencapai suatu kebutuhan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari seorang yang ahli, kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan, kebutuhan untuk sukses karena usaha sendiri, kebutuhan untuk dihormati teman, kebutuhan untuk bersaing, dan kebutuhan untuk bekerja keras dan lebih unggul.

5. Karakteristik Individu yang Memiliki Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (dalam Robin, 2001) mengemukakan beberapa karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi, yaitu:

a. Pemilihan tingkat kesulitan tugas

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan menengah (*moderat tasks difficult*), sementara individu dengan motivasi berprestasi rendah cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang sangat tinggi atau rendah. Banyak studi empiris menunjukkan bahwa subjek dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih memilih tugas dengan tingkat kesulitan menengah, karena individu berkesempatan untuk membuktikan bahwa ia mampu melakukan sesuatu dengan lebih baik. Pemilihan tingkat kesulitan tugas berhubungan dengan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh kesuksesan. Jadi individu dengan achievement motivation tinggi akan memperlihatkan prestasi yang bagus hanya untuk hal-hal yang memiliki tingkat kesulitan sedang.

b. Memiliki tanggung jawab

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi merasa dirinya bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya. Ia akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum berhasil menyelesaikannya. Sedangkan pada individu dengan motivasi berprestasi rendah, mereka kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya.

c. Memperhatikan umpan balik

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi selalu mengharapkan umpan balik (feedback) atas tugas yang sudah dilakukan, bersifat konkret atau nyata mengenai seberapa baik hasil kerja yang telah dilakukan. Individu dengan motivasi berprestasi rendah tidak mengharapkan umpan balik atas tugas yang sudah dilakukan. Bagi individu dengan motivasi berprestasi tinggi, umpan balik yang bersifat materi seperti uang, bukan merupakan pendorong untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik, namun digunakan sebagai pengukur keberhasilan.

d. Kreatif dan inovatif

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan menyelesaikan tugas dengan lebih baik, menyelesaikan tugas dengan cara berbeda dari biasanya, menghindari hal-hal rutin, aktif mencari informasi untuk menemukan cara yang lebih baik dalam melakukan sesuatu, serta cenderung menyukai hal-hal yang sifatnya menantang daripada individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah.

e. Waktu penyelesaian tugas

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu secepat mungkin dan seefisien mungkin. Sedangkan individu dengan motivasi berprestasi yang rendah kurang tertantang untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, menunda-nunda dan tidak efisien.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi yaitu pemilihan tingkat kesulitan tugas, memiliki tanggung jawab, memperhatikan umpan balik, kreatif dan inovatif, dan waktu penyelesaian tugas.

D. Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia/pegawai merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan kerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkannya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor-faktor

tersebut adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2004).

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Asfendi, 2011).

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi pegawai penting diperhatikan karena mampu mendorong pegawai untuk mengembangkan

keaktivitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2003).

Menurut Santrock (2003) mengungkapkan motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai kemauan untuk menyelesaikan sesuatu dalam mencapai suatu standar kesuksesan, dan melakukan suatu usaha demi mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi berprestasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan dan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut McClelland (dalam Robin, 2001) seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi meliputi: apabila dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks cenderung melakukannya dengan semakin baik, dapat menerima dengan lebih cepat dan lebih luas teknik-teknik yang lebih baik sebagai cara yang lebih efisien untuk mencapai tujuan-tujuan mereka, menyukai keadaan yang membutuhkan resiko tidak terlalu besar, bilamana mereka mampu untuk mempengaruhi hasil tersebut melalui keahlian ataupun kemampuan mereka sendiri, cenderung merasa probabilitas sukses mereka lebih besar daripada yang sebenarnya, serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi.

Menurut Wibowo (2014) dan Hasibuan (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi dan disiplin kerja maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Sukarani (2010) dan Galih (2013), yang menyatakan bahwa

motivasi berprestasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja pegawai. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai (dalam Asfendi, 2011).

Dari hasil penelitian yang dilakukan Kuncoro (dalam Kaliri, 2008) tentang “Hubungan Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di UNNES” bahwa dari hasil yang diperoleh ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi, disiplin kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

E. Hubungan Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau pegawai. Adapun tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan. Tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu pegawai bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja. Disiplin kerja pegawai

dapat dikatakan baik apabila patuh pada peraturan perusahaan, dapat menggunakan alat-alat produksi, dan dapat memanfaatkan bahan-bahan produksi dengan efektif dan efisien (Almigo, 2004).

Faslah (2013) dalam penelitiannya menyatakan untuk menciptakan produktivitas kerja pegawai tidak mudah, banyak faktor mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja pegawai pada perusahaan. Penelitian dari Trianto dan Toto (2010) memperkuat pernyataan bahwa disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

F. Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007), produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental (disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan motivasi berprestasi.

Motivasi berprestasi bermanfaat bagi manajemen karena motivasi berprestasi berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan pendorong terjadinya kelakuan, tindakan atau perbuatan. Motivasi berprestasi pegawai berperan penting dalam menciptakan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula (Irawan, 2006).

Robbin dan Judge (2008) mengemukakan bahwa *need for achievement* merupakan kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kemampuan untuk mencapai

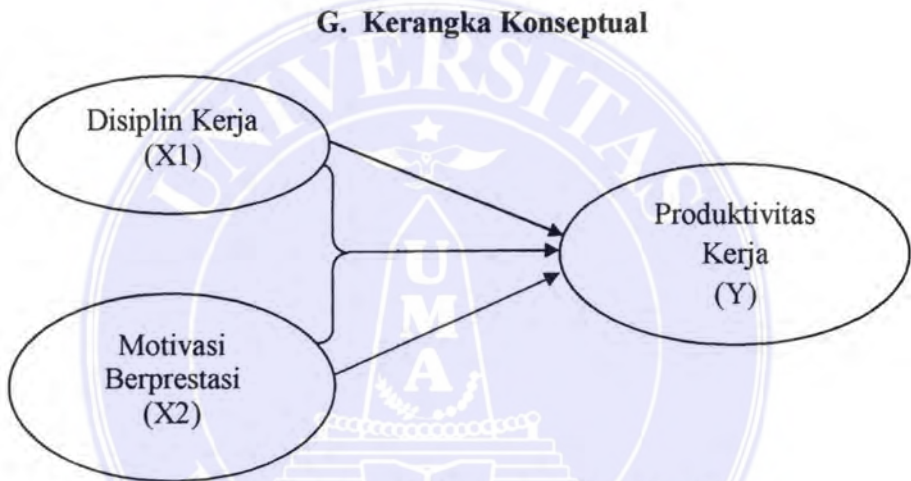
hubungan kepada organisasi juga sesama pegawai untuk menuju keberhasilan. Individu dengan *nAchievement* yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk selalu sukses dalam dirinya dan akan berusaha selalu ingin berada di atas kemampuan orang lain dan berusaha bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dimana apabila motivasi berprestasi seorang pegawai tinggi maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi berprestasi seorang pegawai rendah maka produktivitas perusahaan pun akan menurun. Meskipun motivasi berprestasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas tetapi motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja (Siagian, 2002).

Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung mencapai produktivitas yang optimal. Motivasi berprestasi yang tinggi akan tampil berupa kesediaan untuk bekerja keras dan sungguh-sungguh serta tekun untuk produktivitas yang optimal. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan teori dari McClelland (dalam Robin, 2001) dan Mangkunegara (2007) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif

antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja dan produktivitas kerja pegawai.

Sesuai dengan penelitian Mulyono (dalam Siregar, 2012) membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh pegawai akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, sehingga faktor motivasi berprestasi sangat perlu diperhatikan oleh organisasi.



Gambar 1. Kerangka konseptual

H. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi.

- b. Ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi.
- c. Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi.



BAB III
METODE PENELITIAN

A. Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian dilakukan Di PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, pada bulan Februari – Oktober 2016.

Tabel 3. Jadwal Penelitian

N o	Jenis Kegiatan	Januari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	Studi pendahuluan									
2	Penyusunan proposal									
3	Konsultasi pembimbing									
4	Seminar proposal									
5	Revisi tesis									
6	Penyusunan instrument dan konsultasi pembimbing									
7	Pengumpulan data									
8	Konsultasi pembimbing									
9	Analisis data									
10	Seminar hasil									
11	Perbaikan									
12	Ujian komprehensif									
13	Perbaikan akhir									

B. Variabel Penelitian

Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent*), meliputi :
 - a. Disiplin Kerja (X1)
 - b. Motivasi Berprestasi (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) : Produktivitas kerja (Y)

C. Definisi Operasional

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja. Dalam hal ini data diperoleh dari dokumentasi perusahaan. Penilaian produktivitas kerja pegawai menggunakan data sasaran produktivitas pegawai Tahun 2016 dengan menggunakan penilaian semester pertama. Untuk sistem penilaian variabel Produktivitas kerja, peneliti menggunakan standar skor kuantitas dari perusahaan, dimana skor dimulai dari angka 0% sampai dengan 100%

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku yang menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Untuk mengukur disiplin kerja digunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek

disiplin kerja yaitu pemahaman terhadap peraturan, ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

3. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu tugas dengan lebih unggul dari apa yang pernah dibuat agar memperoleh hasil yang terbaik sesuai dengan kondisi yang diharapkan sebagai upaya memenuhi kesuksesan. Motivasi berprestasi ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi berprestasi yaitu bertanggung jawab, mencapai prestasi dengan sebaik-baiknya, memperhitungkan kemampuan diri dengan resiko sedang, ingin hasil yang konkrit dari usahanya, tidak senang membuang-buang waktu serta ulet dan gigih, memiliki antisipasi yang berorientasi kedepan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Suatu penelitian selalu berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut populasi dan sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Populasi adalah seluruh individu yang menjadi subjek penelitian yang nantinya akan dikenai generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi yang berjumlah 48 orang.

Tabel 4. Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1.	Manager Rayon (MAN RYN)	1 Orang
2.	Analisis Kinerja Rayon (AN KIN RYN)	3 Orang
3.	Supervisor Teknik (SPV TEKNIK)	1 Orang
4.	Junior Operasi Distribusi (JO OP DIST)	3 Orang.
5.	Assisten Engineering Pemeliharaan Distribusi (AE HAR DIST)	3 Orang
6.	Koordinator Pelayanan Teknik (KOR YAN TEK)	4 Orang
7.	Inspeksi Pelayanan Teknik (INSPEKSI YAN TEK)	11 Orang
8.	Supervisor Pelayanan Gangguan dan Administrasi (SPV YAN GAN Dan ADM)	2 Orang
9.	Pengendalian Susut Dan Penerangan Jalan Umum (DAL SUSUT & PJU)	3 Orang
10.	Administrasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (ADM & K3)	2 Orang
11.	Assisten Pelayanan Gangguan (AS YAN GAN)	4 Orang
12.	Junior Operasional Pelayanan Gangguan (JO YAN GAN)	11 Orang
Total		48 Orang

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2010), menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Semua populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel penelitian yaitu pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi yang berjumlah 48 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total sampling*.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan skala ukur. Metode skala ukur adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 2000). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas.

1. Metode Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tentang produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi. Penilaian produktivitas kerja pegawai menggunakan data sasaran produktivitas pegawai Tahun 2016. Penilaian produktivitas ini dilakukan oleh PLN Pusat. Penilaian produktivitas dilakukan setiap semester (enam bulan sekali). Untuk sistem penilaian variabel produktivitas kerja, peneliti menggunakan standar skor kuantitas dari perusahaan, dimana skor dimulai dari angka 0% sampai dengan 100%,

2. Metode skala

Dalam penelitian ini adalah skala Disiplin Kerja dan Skala Motivasi Berprestasi.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

- a. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar.

- c. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti (Hadi, 2004).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (2004) skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

a. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja (Saad dan Sackett, 2002) yaitu: pemahaman terhadap peraturan, ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam bekerja.

Tabel 5. Kisi-kisi Distribusi Skala Disiplin Kerja

No	Aspek Disiplin Kerja	Nomor Butir	Jumlah
		Favourable	
1	Pemahaman terhadap peraturan	1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26	10
2	Ketaatan dalam peraturan	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28	10
3	Ketepatan waktu dalam bekerja	5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30	10
JUMLAH			30

b. Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi berprestasi Wenner dan Kering (dalam Siagian 2002), yaitu: bertanggung jawab, mencapai prestasi dengan sebaik-baiknya, memperhitungkan kemampuan diri dengan resiko sedang, ingin hasil yang konkrit dari usahanya, tidak senang membuang-buang waktu serta ulet dan gigih, memiliki antisipasi yang berorientasi kedepan.

Tabel 6. Kisi-kisi Distribusi Skala Motivasi Berprestasi

No	Aspek – Aspek Motivasi Berprestasi	Nomor Butir		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Bertanggung jawab	1, 13, 25, 37, 43, 48, 54	7, 19, 31	10
2	Mencapai prestasi dengan sebaik - baiknya	2, 14, 26, 38, 49,	8, 20, 32, 44,55	10
3	Memperhitungkan kemampuan diri dengan resiko sedang	3, 15, 27, 39, 50, 56	9, 21, 33, 45	10
4	Ingin hasil yang konkrit dari usahanya	4, 16, 28, 40, 51, 57	10, 22, 34, 46	10
5	Tidak senang membuang – buang waktu serta ulet dan gigih	5, 17, 29, 41, 52, 58, 59	11, 23, 35,	10
6	Memiliki antisipasi yang berorientasi ke depan	6, 18, 30, 42, 53, 60	12, 24, 36, 47,	10
JUMLAH		37	23	60

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Menurut Hadi (2004) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2004), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi anatara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
- XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
- X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item
- Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- X^2 : Jumlah kuadrat skor X
- Y^2 : Jumlah kuadarat skor Y
- N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan 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). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai Formula *Part Whole*. Adapun Formula *Part Whole* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{bt} : Koefisien *r* setelah dikoreksi
- r_{xy} : Koefisien *r* sebelum dikoreksi
- SD_x : Standart deviasi skor item
- SD_y : Standart deviasi skor total

Dalam menentukan valid atau tidaknya suatu aitem, Azwar (2011) menyatakan jika suatu aitem memiliki nilai pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat

ukur digunakan metode *Cronbach's Alpha*, metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau $r\alpha > r\text{ tabel}$. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Azwar, 2011).

Azwar (2011) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut (Azwar, 2011).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = jumlah butir pernyataan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir
- σ_1^2 = varian total

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu hubungan antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pegawai digunakan Analisis Regresi Berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam memberikan

sumbangan terhadap variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel. Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

Y : Produktivitas kerja

X₁ : Disiplin kerja

X₂ : Motivasi prestasi

b₀ : besarnya nilai Y jika X₁ dan X₂ = 0

b₁ : besarnya pengaruh X₁ terhadap Y dengan asumsi X₂ tetap

b₂ : besarnya pengaruh X₂ terhadap Y dengan asumsi X₁ tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.
3. Uji korelasi, yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan yang terjadi antara variabel terikat (variabel Y) dengan dua variabel bebas (variabel X₁ dan X₂).

Koefisien korelasi dirumuskan:

$$R_{Y(1,2)} = \frac{\sqrt{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R_{Y(1,2)} : Koefisien antara Y dengan prediktor X₁, X₂

b₁ : Koefisien X₁

b₂ : Koefisien X₂

ΣX₁Y : Besarnya pengaruh X₁ terhadap Y

ΣX₂Y : Besarnya pengaruh X₂ terhadap Y

ΣY² : Jumlah kuadrat skor Y

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja, dimana koefisien $R_{x_1y} = 0.652$ dengan $p = 0.000$, hal ini berarti disiplin kerja dan motivasi berprestasi berhubungan kuat dengan produktivitas kerja. Ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja dimana nilai koefisien $r_{x_1y} = 0.402$ dengan $p < 0,002$, hal ini berarti disiplin kerja berhubungan cukup kuat dengan produktivitas kerja. Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja, dimana koefisien $r_{x_2y} = 0.616$ dengan $p = 0.000$, hal ini berarti motivasi berprestasi berhubungan kuat dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan variabel terikat produktivitas kerja adalah sebesar $R^2 = 0.391$. Ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dibentuk oleh disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan kontribusi sebesar 39.1%. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara disiplin kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja adalah sebesar $R^2 = 0,161$. Ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dibentuk oleh disiplin kerja dengan kontribusi sebesar

16.1%. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara motivasi berprestasi dengan variabel terikat produktivitas kerja adalah sebesar $R^2 = 0,380$. Ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dibentuk oleh motivasi berprestasi dengan kontribusi sebesar 38.0%.

3. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini diketahui bahwa subjek penelitian ini yaitu para pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi, memiliki disiplin kerja yang tergolong tinggi dan memiliki motivasi berprestasi yang tergolong tinggi dan produktivitas kerja yang tergolong tinggi. Hal ini dapat diketahui dengan melihat perbandingan nilai rata-rata/mean empiriknya disiplin kerja 76.395 dan nilai rata-rata hipotetiknya 57.50. Untuk variabel motivasi berprestasi nilai rata-rata/mean empiriknya 144.000 dan nilai rata-rata hipotetiknya 112.50. Selanjutnya untuk variabel produktivitas kerja diketahui bahwa mean rata-rata/mean empiriknya 93.812 dan mean hipotetiknya adalah 55.00.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran kepada subjek penelitian

Bagi pegawai hendaknya untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dan motivasi berprestasi agar produktivitas kerja lebih meningkat, diantaranya dengan cara menumbuhkan pemikiran bahwa manusia memerlukan pengembangan diri

atau pemenuhan diri, memerlukan kebutuhan penghargaan oleh orang lain, lebih bisa melihat potensi dalam diri, dan mematuhi semua peraturan perusahaan.

2. Saran kepada Perusahaan

Disiplin kerja dan motivasi berprestasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Oleh karena itu pimpinan/atasan perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar disiplin. Faktor motivasi berprestasi juga perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan dengan cara memberikan *reward* kepada pegawai berupa penghargaan/pujian sesuai dengan prestasi kerjanya sehingga pegawai lebih termotivasi dalam bekerja. Selain itu perusahaan dapat melakukan *monthly training and motivating season* dimana para pegawai kembali ditraining dan dimotivasi untuk dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi berprestasi.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama hendaknya lebih memperhatikan kelemahan pada skala yang disebar untuk menghindari kecenderungan *faking good* yang memberi kesan ingin dinilai baik oleh orang lain serta lebih memperhatikan kalimat yang sesuai untuk digunakan pada instrumen penelitian (aitem) agar instrumen penelitian (aitem) tidak bersifat ambigu.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengungkap lebih banyak data dan melakukan analisis mengenai berbagai faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja, mampu menggunakan metode pengukuran yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Psyche. 1(1), 51-59.
- Amriany, Fifi. & Probowati, Y.R. 2004. *Iklm Organisasi Yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Anima Indonesia Psychological Journal. Volume 19, No. 2.
- Ananta, I ketut Febri. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Villa Mahapala Samur-Denpasar*. Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5, No. 2.
- Asfendi. 2011. *Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bagian Akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau*. Tesis. Diterbitkan. Program Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau.
- Asnawi, Sahlan. 2002. *Hubungan Dan Pengaruh Keterlibatan Pelaksanaan Tugas Dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Atau K3*. Jurnal Phronesis. Vol. 4 No. 7.
- Asnawi, Sahlan. 2007. *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Studia Press.
- Azwar, S. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith. 2002. *Fundamental Organization Behavior*. Jakarta : Airlangga.
- Dewi, Puspita Iis dan Aeni, Nur. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 Di Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen 2(2):85-95.
- Ermianti, Cut & Sembiring, T. 2010. *Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan*. Jurnal Darma Agung. Vol.1 No.2.
- Faslah, Roni. 2013. *Hubungan Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai PT. Kabelindo Murni, Tbk*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) 1(2):1-27
- Gerungan, W. A. 2002. *Psikologi sosial*. Bandung : Refika Aditama.
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irawan, R. A. 2006. *Hubungan antara Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja*. Psikoislamika. Jurnal psikologi dan keislaman. Vol. 3 No. 1 Januari 2006.
- Kaliri. 2008. *Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*. Tesis. Diterbitkan. Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Munandar, A. Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Nawawi, H. 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta : Universitas Gajah Mada Press.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistikk Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nitisemito, Alex. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Galih Indonesia.
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction To Industrial/Organizational Psychology*. 3rd Edition. New Jersey : Prentice Hall.
- Robbin, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid II Edisi ke-8 Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Robbin, S.P. & Judge, Timothy. A. 2008. *Organizational Behavior (Perilaku organisasi)*, Buku I Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Saad, S., & Sackett, P. R. 2002. *Examining Diffrential Prediction By Gender In Employee-Oriented Personality Measure*. *Journal Of Applied Psychology*, 87, 667-674.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Santrock, J.W. 2003. *Adolescence (Perkembangan Remaja)*. Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Yurina R. 2012. *Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Iklim Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Ikaido Medan*. Tesis. Tidak Diterbitkan. Program Pascasarjana Psikologi Uneversitas Medan Area.
- Slamet, Achmad. 2007. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suryabrata, S. 2000. *Pengembangan alat ukur psikologi*. Yogyakarta : Andi offset.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, Toman S. 2015. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Trianto, Ary, Toto Sugiharto. 2010. *Effect Of Compensation, Discipline, And Work Motivation On Employee Productivity Of PT Kukdong International*. *Journal Faculty Of Economics Gunadarma*.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Veithzal, Rivai. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi 3. Dalam koontz. 1990(Ed?), *Teori Motivasi & Pengertian Motivasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Veithzal, R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, S.E. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, B. 2007. *Motivasi Berprestasi Dan Self Efficacy Konselor Dengan Interaksi Konseling*. Journal Psiko-Edukasi. Vol 5.





LAMPIRAN 1

Uji Reliabilitas & Validitas

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95.8958	48.436	-.129	.858
VAR00002	96.2917	44.807	.424	.846
VAR00003	96.3542	44.489	.487	.844
VAR00004	96.6042	44.797	.669	.843
VAR00005	96.3958	45.563	.329	.849
VAR00006	96.3125	43.836	.579	.842
VAR00007	96.1250	44.410	.493	.844
VAR00008	96.5833	46.759	.129	.854
VAR00009	96.5625	45.741	.225	.852
VAR00010	96.6250	45.090	.368	.847
VAR00011	96.4792	44.510	.489	.844
VAR00012	96.4167	44.929	.439	.846
VAR00013	96.1458	45.276	.355	.848
VAR00014	96.4583	45.020	.445	.846
VAR00015	96.4375	45.911	.286	.850
VAR00016	96.2708	44.117	.483	.844
VAR00017	96.5625	44.209	.547	.843
VAR00018	96.7083	44.679	.385	.847
VAR00019	96.4167	43.567	.479	.844
VAR00020	96.3333	44.227	.522	.843
VAR00021	96.4375	42.847	.406	.848
VAR00022	96.2708	44.287	.459	.845
VAR00023	96.3333	43.929	.520	.843
VAR00024	96.5208	44.383	.445	.845

VAR00025	96.5000	44.979	.482	.845
VAR00026	96.3958	45.563	.329	.849
VAR00027	96.0833	45.865	.276	.850
VAR00028	96.5625	47.783	-.040	.864
VAR00029	96.4167	44.631	.488	.844
VAR00030	96.6458	45.127	.212	.855

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99.7292	47.904	6.92126	30



Reliability

Scale: Motivasi Berprestasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	60

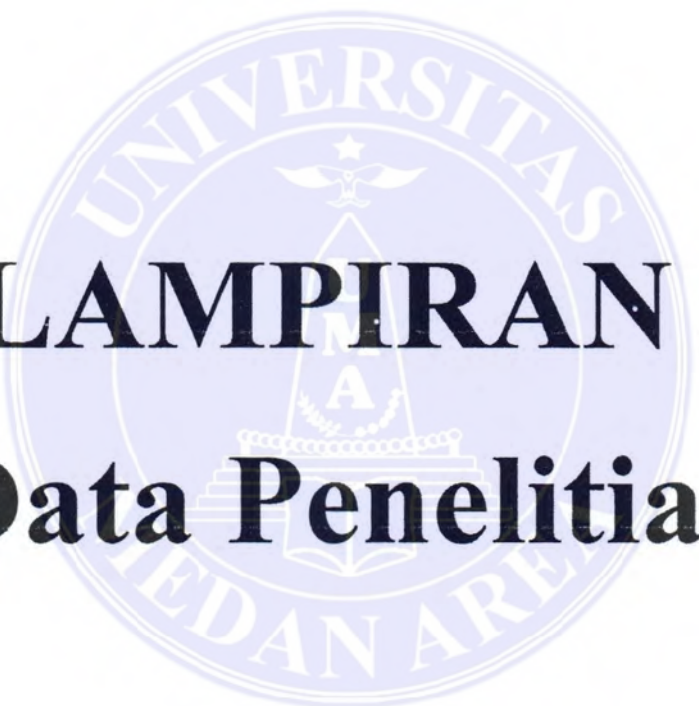
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	186.9375	337.166	.544	.941
VAR00002	187.4167	321.652	.616	.941
VAR00003	186.9167	337.780	.508	.941
VAR00004	187.1042	342.776	.268	.942
VAR00005	187.0208	339.468	.434	.942
VAR00006	186.9375	337.932	.502	.941
VAR00007	187.5208	320.978	.702	.940
VAR00008	187.1667	347.887	-.038	.944
VAR00009	187.2500	341.936	.229	.943
VAR00010	187.7083	324.339	.723	.940
VAR00011	187.5833	329.014	.692	.940
VAR00012	186.9375	337.507	.525	.941
VAR00013	186.6875	341.156	.350	.942
VAR00014	187.1875	341.007	.430	.942
VAR00015	187.0208	342.106	.285	.942
VAR00016	187.0417	338.594	.415	.942
VAR00017	187.6042	326.925	.707	.940
VAR00018	187.7083	320.296	.789	.939
VAR00019	187.0000	340.000	.365	.942
VAR00020	187.0000	335.277	.665	.941
VAR00021	187.6042	321.691	.636	.940
VAR00022	187.2292	337.585	.639	.941
VAR00023	187.1042	337.840	.473	.941
VAR00024	187.1042	339.244	.400	.942
VAR00025	187.1250	342.707	.280	.942

VAR00026	186.9167	341.780	.290	.942
VAR00027	186.9375	336.868	.560	.941
VAR00028	187.1250	342.410	.185	.943
VAR00029	187.2292	340.053	.551	.942
VAR00030	187.3125	341.156	.225	.943
VAR00031	187.6875	326.560	.615	.941
VAR00032	187.5833	327.482	.558	.941
VAR00033	187.0833	339.270	.392	.942
VAR00034	187.1458	336.212	.536	.941
VAR00035	187.1042	336.010	.527	.941
VAR00036	187.1458	334.553	.733	.941
VAR00037	186.7917	343.998	.172	.943
VAR00038	187.0833	337.865	.345	.942
VAR00039	187.0000	340.851	.321	.942
VAR00040	187.0625	341.166	.255	.943
VAR00041	187.1875	337.134	.618	.941
VAR00042	187.2083	337.232	.727	.941
VAR00043	187.0208	336.829	.535	.941
VAR00044	186.8958	342.138	.270	.942
VAR00045	187.0625	344.698	.109	.943
VAR00046	187.2083	337.530	.616	.941
VAR00047	187.2083	339.317	.354	.942
VAR00048	186.8125	342.283	.264	.942
VAR00049	187.4583	324.892	.593	.941
VAR00050	187.5625	324.805	.598	.941
VAR00051	187.0208	346.063	.063	.943
VAR00052	187.6667	328.014	.556	.941
VAR00053	187.0625	340.315	.335	.942
VAR00054	187.2708	338.627	.494	.941
VAR00055	187.0833	341.525	.335	.942
VAR00056	187.6250	330.622	.529	.941
VAR00057	187.7708	330.223	.556	.941
VAR00058	187.2708	339.819	.218	.943
VAR00059	187.0417	340.509	.347	.942
VAR00060	187.5625	324.762	.681	.940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.9037E2	347.431	18.63950	60



LAMPIRAN 2

Data Penelitian

Rata-Rata Produktivitas Kerja
PT. PLN (Persero) Rayon Tebing Tinggi

NO	SKOR RATA
1	100
2	82
3	100
4	82
5	84
6	100
7	78
8	82
9	91
10	100
11	90
12	93
13	95
14	97
15	98
16	89
17	85
18	89
19	95
20	92
21	89
22	100
23	100
24	95
25	91
26	100
27	90
28	100
29	100
30	100
31	100
32	95
33	91
34	93
35	91
36	92
37	95
38	95
39	82

40	89
41	83
42	95
43	95
44	100
45	93
46	100
47	91
48	100



SKALA DISIPLIN KERJA

No. Kss	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	2	2	3
6	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
9	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
12	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
13	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1
15	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
18	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
19	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
20	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
21	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
22	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
25	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
27	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
30	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
31	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
32	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
33	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
34	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
35	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
36	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
37	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
39	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3

40	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
41	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
42	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
43	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
47	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2



19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4
4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3
3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2
3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3
4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3

4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



SKALA DISIPLIN KERJA SETELAH UJI COBA

No. Kss	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	21	22
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3
6	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
11	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
12	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
14	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
18	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
19	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
20	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
21	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
27	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
29	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
30	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
31	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
32	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
33	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
34	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
35	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
36	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
37	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
38	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4
39	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4