

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
AJB BUMIPUTERA 1912 DI JAKARTA PUSAT**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi persyaratan dalam menempuh ujian Sarjana Psikologi

Disusun oleh

Nama : SARA HENNESSY

NIM : 2006-71-011



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

2011

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Sara Hennessy

NIM : 2006-71-011

Program/Jurusan : S1 Psikologi

Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera
1912 Di Jakarta Pusat

Jakarta, 22 June 2011

Dosen Pembimbing,

Drs. Iman Setyabudi, MM, Msi

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Drs. Sulis Mariyanti, Psi

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Sara Hennessy

NIM : 2006-71-011

Fakultas : Psikologi

Telah dinyatakan lulus ujian Skripsi pada tanggal 22 June 2011 di hadapan Pembimbing dan Penguji di bawah ini :

Tim Penguji

Drs. Winanti Siwi Respati, Psi, Msi	(Penguji I)
Drs. Mulyo Wiharto, MHA	(Penguji II)
Drs. Iman Setyabudi, MM, Msi	(Pembimbing)

Jakarta, 22 June 2011

Universitas Esa Unggul

Dekan Fakultas Psikologi

Drs. Sulis Mariyanti, Psi

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “ Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat “ adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi apapun dari Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 22 June 2011

Yang membuat pernyataan

Sara Hennessy

2006-71-011

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang belimpah, sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Di Jakarta Pusat”** dapat diselesaikan guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh Derajat Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul.

Dalam proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluarga tercinta, terutama Mamah, Papah, Kakak Mega, Dede Suci yang tidak henti-hentinya selalu memberikan, semangat, dukungan moril dan materi serta melimpahkan doa dan kasih sayangnya.
2. Ibu Drs. Sulis Mariyanti, Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi
3. Bapak Drs. Iman Setyabudi, MM, Msi, selaku pembimbing 1 dan 2 skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaga serta pikirannya, guna memberikan petunjuk, bimbingan, pengarahan dan pengaruh yang sangat berharga kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
4. Ibu Winanti Siwi Respati, Psi, Msi, selaku penguji 1 skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaga serta pikirannya, guna memberikan petunjuk, bimbingan, pengarahan dan pengaruh yang sangat berharga kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.

5. Bapak Drs. Mulyo Wiharto, MHA, selaku penguji 2 skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaga serta pikirannya, guna memberikan petunjuk, bimbingan, pengarahan dan pengaruh yang sangat berharga kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
6. Bapak Teguh Pranowo, selaku Kepala Departement SDM yang telah menerima penulisan untuk melakukan penelitian.
7. Bapak Rohmat, selaku Kepala Bagian Kompensasi dan HI yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Karyawan-karyawan AJB Bumiputera yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner untuk melakukan penelitian.
9. Para teman-teman seperjuangan semasa kuliah angkatan 2006 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, kalian telah memberikan warna-warni dalam menjalani perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat aku Eva, Nico, Haliza, Kiki, Kakak Anita, dan Dian, yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga kebaikan dan keikhlasan yang diberikan mendapat balasan yang setimpal dari ALLAH SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 22 June 2011

Penulis

Sara Hennessy

ABSTRAK

Sara Hennessy. 2010. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat (Dibimbing oleh Iman Setyabudi).

Karyawan adalah ujung tombang keberhasilan sebuah perusahaan dan agar perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan untuk memenuhi permintaan pasar serta menghasilkan asuransi yang berkualitas, maka perusahaan harus meningkatkan disiplin, efisien dan efektifitas kerja karyawan. Persaingan di industri asuransi juga mengalami peningkatan yang cukup tajam dengan munculnya kompetitor yang cukup agresif seperti Prudential, AXA, AIA, ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh seluruh komponen yang ada di AJB Bumiputera 1912 agar dapat memberikan layanan yang lebih baik mulai dari prajual hingga purna jual, serta melakukan pembenahan di segala bidang dengan lebih kreatif dan inovatif, baik dari segi produk, strategi pemasaran sampai dengan pelayanan, Jadi bukan hal yang mudah bagi pihak perusahaan asuransi saat tingkat persaingan sangat ketat untuk memperoleh porsi keuntungan yang diharapkan. Dalam keadaan seperti ini AJB Bumiputera 1912 menerapkan disiplin kerja, untuk menerapkan disiplin kerja harus didukung oleh faktor ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja dan faktor intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*, dengan jumlah populasi sebanyak 123 karyawan, dan sampel yang mewakili populasi berdasarkan Issak dan Michael berjumlah 82 karyawan. Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah disiplin kerja. Analisis instrumen

penelitian ini menggunakan SPSS versi 15.00 *for windows*. Setelah dilakukan uji coba instrumen disiplin kerja diperoleh 47 item dinyatakan valid dan 1 item dinyatakan gugur, dengan reliabilitas 0,969. Sedangkan pada skala motivasi kerja diperoleh 33 item dinyatakan valid dan 15 item dinyatakan gugur, dengan reliabilitas 0,912.

Teknik analisis data menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment pearson* membuktikan ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Hasil korelasi didapat r sebesar 0.516, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB bumiputera 1912 di Jakarta Pusat adalah positif dan cukup tinggi. Berarti cukup tinggi motivasi kerja dan cukup tinggi disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat dan hasil sig (2 tailed) yang diperoleh $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak berarti terdapat hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat.

DAFTAR ISI.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBARAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGHANTAR	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Masalah	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Kerangka Befikir	8
1.6 Hipotesa	11

BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Pengertian Disiplin Kerja	12
2.2 Dampak-Dampak Disiplin Kerja	18
2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	20
2.4 Macam-Macam Disiplin Kerja	25
2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
2.6 Aspek-Aspek Mendukung Disiplin Kerja	33
2.7 Pengertian Motivasi Kerja	34
2.8 Faktor Motivasi Kerja	41
2.9 Teori Motivasi Kerja	48
2.10 Manfaat Motivasi Kerja	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
3.1 Identifikasi Masalah.....	54
3.2 Variabel Penelitian.....	54
3.3 Populasi dan Sampel.....	54
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	58
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	59

3.6 Metode Analisis Intrumental Penelitian	69
3.7 Teknik Analisis Data	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAAN	77
4.1 Hasil Penelitian	77
4.2 Pembahasan	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Simpulan	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	89
Lampiran 1.	90
Lampiran 2.....	92
Lampiran 3.....	94
Lampiran 4.	95

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Pada AJB Bumiputera 1912	57
Tabel 3.2 Skala Motivasi Kerja Sebelum Di Uji Coba	63
Tabel 3.3 Skala Motivasi Kerja Sesudah Di Uji Coba	64
Tabel 3.4 Skala Disiplin Kerja Sebelum Di Uji Coba	67
Tabel 3.5 Skala Disiplin Kerja Sesudah Di Uji Coba	68
Tabel 3.6 Skoring Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	69
Tabel 3.7 Reliabilitas Motivasi Kerja	73
Tabel 3.8 Reliabilitas Disiplin Kerja	74
Tabel 4.1 Korelasi Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja	77
Tabel 4.2 Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Tabel Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas.....	79
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta kerangka berfikir .

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan usaha yang sama yaitu menghasilkan keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya melalui produk jasa yang ditawarkannya. Dalam krisis ekonomi global yang mendera dunia ini khususnya di Amerika Serikat tahun 2007 tidak serta merta berdampak terhadap kondisi perekonomian di Indonesia, tetapi imbas dari krisis global tersebut mulai terasa sejak akhir tahun 2008 dengan adanya perlambatan pertumbuhan ekonomi di tahun 2009. Kalau tahun 2008 inflasi mencapai 11,03% maka tahun 2009 ini Indonesia mencatat laju inflasi terendah selama kurun waktu 10 tahun ini sebesar 2,78%, kurs rupiah juga cukup stabil yaitu di kisaran Rp. 9.400-an. AJB Bumiputera 1912 sebagai perusahaan asuransi jiwa nasional juga tidak terlepas dari imbas krisis global yang terjadi, namun patut disyukuri bahwa sampai saat ini di usianya 99 tahun Bumiputera masih tetap eksis. Walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa banyak permasalahan internal perusahaan yang sempat terjadi dalam kurun waktu 5 tahun ini.

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 atau biasa disingkat dengan AJB adalah perusahaan asuransi jiwa tertua di Indonesia dengan komposisi keuntungan

sebesar 4.939.917.320 atau 102,13 % di tahun 2008. AJB bumiputera 1912 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa asuransi namun demikian AJB Bumiputera 1912 tidak seperti perusahaan asuransi lain yang berbentuk PT (Perseroan Terbatas) karena AJB Bumiputera 1912 adalah satu-satunya perusahaan asuransi yang berbentuk Mutual di Indonesia yang tujuan usahanya bukan semata-mata mencari keuntungan melainkan membangun citra baik dan positif bagi nasabahnya . Selama 99 tahun , perusahaan asuransi Bumiputera 1912 telah memainkan peranan penting dalam pengembangan industri asuransi di Indonesia. Perusahaan Asuransi Bumiputera 1912 sendiri telah memiliki tiga segmen produksi seperti Asuransi Kumpulan, Asuransi Perorangan dan Asuransi Syariah. Pada AJB Bumiputera 1912 sangat mementingkan motivasi kerja karyawannya karena karyawan adalah ujuk tombang keberhasilan sebuah perusahaan dan agar perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan untuk memenuhi permintaan pasar serta menghasilkan asuransi yang berkualitas, maka perusahaan harus meningkatkan disiplin, efisien dan efektifitas kerja karyawan.

AJB Bumiputera 1912 sangat menjaga kualitas dan kuantitas asuransi yang ditawarkan sehingga nasabah puas dan tidak mengeluh terhadap produk yang sudah dipercayanya. AJB Bumiputera 1912 mampu menawarkan produknya sebesar 1.661.208.750 atau 4,10%. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas.

Berdasarkan peraturan yang sudah ada di perusahaan AJB, karyawan wajib mentaati peraturan yang berlaku seperti masuk dan pulang kerja karyawan harus mencetak kartu absen pada pencatat mesin absen, waktu kerja 5 hari (Senin sampai Jumat) dengan 9 jam kerja mulai dari jam 07.30-16.30. Karyawan diberikan waktu istirahat selama 60 menit, sedangkan pada hari jumat selama 90 menit, semua karyawan wajib menggunakan *name tack* selama bekerja, karyawan wajib mentaati tanda-tanda peringatan, larangan yang ada dan mengikuti prosedur langkah-langkah keselamatan kerja yang ada.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin karyawan AJB Bumiputera 1912, ternyata terdapat 20% di tahun 2010 karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan seperti sering terlambat masuk kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau mangkir dari pekerjaan, pernah terjadi PHK dalam bekerja karena karyawan tidak mengindahkan peraturan yang ada, seperti pernah terjadi kasus penyalahgunaan uang, kasus pemalsuan cek, dan kasus pemalsuan tanda tangan, seperti yang diungkapkan oleh Syadam (1996) bahwa melemahnya disiplin kerja karyawan akan terlihat dalam suasana kerja seperti tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan, sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepet dari jam yang sudah ditentukan, menurunnya semangat kerja dan gairah kerja, berkembangnya rasa tidak puas, saling melempar tanggung jawab, penyelesaian pekerja yang terlambat, karena karyawan lebih senang

mengobrol dan tidak terlaksananya pengawasan melekat dari atasan dan sering terjadinya pertentangan antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

Persaingan di industri asuransi juga mengalami peningkatan yang cukup tajam dengan munculnya kompetitor yang cukup agresif seperti Prudential, AXA, AIA, ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh seluruh komponen yang ada di AJB Bumiputera 1912 agar dapat memberikan layanan yang lebih baik mulai dari prajual hingga purna jual, serta melakukan pembenahan di segala bidang dengan lebih kreatif dan inovatif, baik dari segi produk, strategi pemasaran sampai dengan pelayanan, Jadi bukan hal yang mudah bagi pihak perusahaan asuransi saat tingkat persaingan sangat ketat untuk memperoleh porsi keuntungan yang diharapkan. Dalam kondisi seperti itu sebenarnya perusahaan mengalami kesulitan dalam memasarkan produk yang dihasilkan, akibat para pesaing, untuk menyikapi keadaan tersebut, AJB Bumiputera 1912 harus terus melakukan perbaikan kualitas bisnis, peningkatan profesionalisme sumber daya manusia, penegakan kedisiplinan kerja, dan tetap memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai kepuasan nasabah. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan, kemungkinan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan salah satu sasaran dan kunci untuk mencapai sukses atau berhasil, oleh karena itu perlu ditimbulkan kesadaran dari para karyawan tentang perlunya disiplin kerja (Amriany, Probawati & Atmadji, 2004).

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2002) bahwa kedisiplinan kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan semua tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Ancaman dan sanksi hanya dapat mendisiplinkan karyawan untuk jangka pendek saja. Dalam jangka panjang disiplin harus dapat tumbuh dalam diri individu masing-masing, bukan tuntutan lembaga semata.

Sedangkan menurut Nitisemito (1980) bahwa kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari sebuah organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak.

Perilaku disiplin kerja karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu pembentukan perilaku disiplin kerja, menurut Commings (1984) dapat dilakukan melalui dua cara yaitu dengan cara *preventive discipline* merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi, tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerja sedangkan dengan cara *corrective discipline* merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Kesadaran dan kesejahteraan karyawan sebenarnya kunci dari keberhasilan penegakan disiplin. Kedisiplinan kerja tidak semestinya hanya dihadapkan pada peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Artinya, penghasilan yang diperoleh karyawan mampu meningkatkan taraf hidup karyawan dengan layak. Dengan terciptanya kesejahteraan, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat lebih berdisiplin sehingga ada timbal balik yang seimbang. Karyawan yang mau mengikuti semua disiplin kerja karena kebutuhannya telah dicukupi oleh perusahaan dan perusahaan juga harus selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya seperti memberikan motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan seseorang mendorongnya untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dorong untuk melakukan kegiatan bekerja ini masing-masing tujuannya memiliki harkat yang berbeda-beda bagi tiap individu (Munandar, 2001).

Motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai dorongan yang timbul pada diri individu baik dalam maupun luar individu untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan salah satu kunci penting dalam berkarir. Hal ini berlaku pada apapun jenis pekerjaannya, dimanapun tempat pekerjaannya. Sebagai contoh adalah motivasi dalam diri sendiri itu harus terus terjaga dalam

mempertahankan motivasi itu sendiri. Tidak sedikit kendala yang menghadang entah itu rasa lelah, malas ataupun jenuh.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan meneliti apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat.

B. Perumusan Masalah

Peneliti menduga itu ada hubungannya dengan motivasi kerja karena pertama peneliti menduga adanya faktor motivasi kerja karyawan yang kurang mencukupi seperti faktor motivasi kerja ekstrinsik, faktor ekstrinsik seperti gaji yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan, pengawasan yang cukup ketat, hubungan antar pribadi yang kurang cocok dengan karyawan lainnya dan kondisi kerja yang kurang nyaman. Kedua faktor motivasi kerja intrinsik, faktor intrinsik seperti kurang penghargaan dari atasan, banyaknya tanggung jawab yang harus cepat diselesaikan.

Dari motivasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912, motivasi kerja ekstrinsik dan motivasi kerja intrinsik yang akan peneliti teliti yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawannya.

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi :

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan Asuransi Bumiputera 1912 guna untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui disiplin kerja untuk semua karyawan yang ada di AJB Bumiputera 1912.

E. Kerangka Berfikir

Setiap organisasi selalu mengharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah karena memerlukan tindakan yang tidak sedikit. Banyak hal yang ikut mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi itu sendiri.

Menurut peneliti adanya faktor ekstrinsik yang tercukupi di perusahaan untuk karyawan maka akan meningkatkan disiplin dalam bekerja. Faktor ekstrinsik terdiri

dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja dan keamanan kerja.

Jadi hubungan faktor ekstrinsik dengan disiplin kerja yaitu, apabila gaji karyawan sesuai dengan pekerjaan karyawan maka hasilnya karyawan akan memiliki semangat, gairah kerja dan memiliki inisiatif untuk melaksanakan serta menyelesaikan suatu pekerjaan.

Apabila hubungan antara pribadi dalam bekerja saling menjaga, maka akan timbul rasa solidaritas. Maksudnya, karyawan yang memiliki rasa solidaritas maka selalu berusaha untuk bekerja sama antar rekan kerja sehingga tidak saling menjatuhkan maupun pertentangan antar karyawan.

Kondisi kerja yang kondusif dan keamanan kerja yang tetap terjaga, maka akan meningkatnya produktivitas dalam bekerja. Maksudnya, kondisi kerja yang kondusif dan keamanan kerja yang tetap terjaga akan berpengaruh terhadap hasil kerja karena karyawan akan memberikan hasil yang baik untuk kemajuan perusahaan.

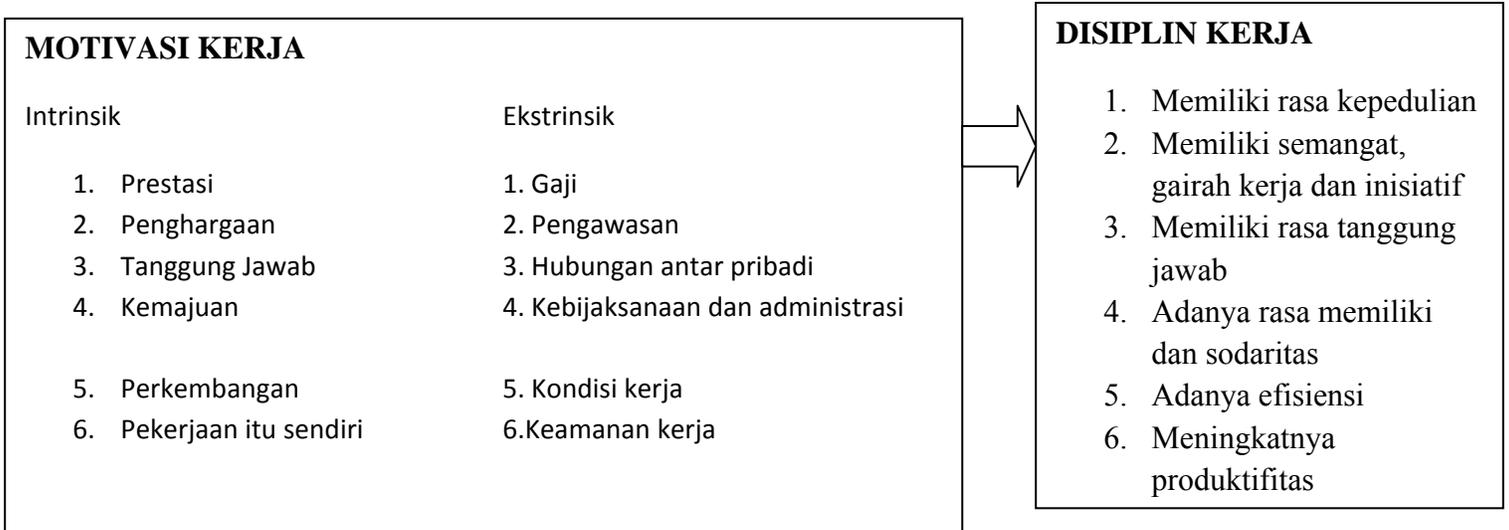
Pengawasan terhadap karyawan itu penting dilakukan oleh perusahaan, karena adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja untuk perusahaan.

Kebijaksanaan dalam perusahaan itu juga penting untuk karyawan, karena adanya kebijaksanaan yang adil yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan sehingga karyawan akan taat atas rasa efisiensi maksudnya karyawan memiliki rasa

efisiensi akan menggunakan fasilitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan menggunakan waktu secara maksimal.

Sedangkan menurut peneliti faktor intrinsik harus diperhatikan oleh perusahaan dan juga perusahaan harus peduli dengan kemampuan bekerja para karyawannya dengan cara memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki disiplin yang baik dalam melakukan pekerjaan, apabila faktor intrinsik sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan untuk karyawan maka karyawan akan selalu memiliki rasa kepedulian, memiliki gairah dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab, memiliki rasa sodaritas antar rekan kerja, serta dapat menggunakan waktu secara maksimal dalam bekerja dan pada akhirnya karyawan akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Jadi untuk tahapan analisis data penelitian membagi motivasi kerja menjadi dua bagian yaitu : motivasi kerja intrinsik, dan motivasi kerja ekstrinsik. Motivasi kerja intrinsik lebih cenderung pada individu untuk memotivasi dirinya bekerja sebaik mungkin untuk perusahaan, sedangkan motivasi kerja ekstrinsik lebih cenderung kearah diluar individu, seperti perusahaan misalnya dengan memberikan motivasi bagi pekerjanya berupa honor yang lebih tinggi untuk meningkatkan disiplin kerja bagi pegawainya.



F.Hipotesa

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin karyawan pada AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat.

BAB II

LANDASAN TEORI

Pembahasan pada bab ini meliputi uraian-uraian konsep teori dan hal-hal penelitian yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang akan dilakukan beranjak dari disiplin kerja yang kemudian dilanjutkan dengan motivasi kerja. Setelah itu dilanjutkan dengan pembahasan mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja dan bagian akhir ditutup dengan hipotesis.

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Pakar perilaku organisasi, human relation, psikologi dan manajemen sumber daya manusia telah mengupas materi disiplin ini sebagai bagian kecil dari isi tulisan ilmu-ilmu social tersebut. Kebanyakan buku-buku yang menguraikan tentang disiplin berkaitan dengan disiplin tentang pendidikan di sekolah, disiplin mendidik anak dan disiplin kemiliteran saja.

Disiplin berasal dari kata Latin "*discipline*" berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 1989). Poerwadarminto (1976) menjelaskan mengenai disiplin dalam Kamus Bahasa Indonesianya sebagai berikut:

- a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu tertib (di sekolah atau komitmen).
- b. Ketaatan pada suatu aturan dan tata tertib.

Disiplin merupakan sesuatu kekuatan yang berkembang dalam diri individu dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan individu dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan, keputusan dan nilai-nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Lateiner, 1985). Strausse dan Sayles (1990) menjelaskan disiplin sering didefinisikan sebagai proses latihan individu agar individu dapat mengembangkan kontrol diri sehingga dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Hodgs (1990) menjelaskan bahwa disiplin menunjukkan pada sikap individu atau kelompok individu yang mempunyai niat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Bahwa disiplin mengandung tiga hal pokok yaitu:

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

Westra (1987) menjelaskan bahwa disiplin merupakan keadaan tertib dimana individu-individu yang bergabung didalam organisasi tunduk dan patuh pada peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan disiplin adalah bentuk kesadaran yang dimiliki individu untuk selalau mentaati terhadap aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku yang mencerminkan ketaatan individu terhadap peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas. Harapannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sebagai sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi (Lateiner, 1985).

Lateiner (1985) menjelaskan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam melakukan tugas sangat diharapkan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Nitisemito (1992) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap individu yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apalagi melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 1989).

Disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh individu atas prakarsa sendiri dalam melaksanakan tugas berwujud kontrol terhadap tingkah laku, yang berupa ketaatan terhadap keteraturan, baik yang ditetapkan sendiri maupun ditetapkan oleh pihak lain (Drever, 1986).

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan dengan mengikuti, menaati peraturan yang telah ditetapkan dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja pada diri individu erat kaitannya dengan usaha mencapai tujuan individu dan organisasi (Wursanto, 1985). Lateiner dan Levine (1985) berpendapat 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.

Handoko (1988) memberikan pengertian disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi, karena bila karyawan dalam melaksanakan tugas tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka hasil yang dicapai tidak akan sesuai sebagaimana yang diharapkan.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Alvin Fadilla, 1996).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Akan sangat

beruntung perusahaan-perusahaan yang memiliki karyawan-karyawan yang demikian.

Anoraga (2001) berpendapat bahwa seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang tepat pada waktunya, selalu pada tata tertib, merasa belum akan efisien tugasnya jika belum memiliki keahlian dalam bidang tugasnya.

Disiplin selalu erat kaitannya dengan peraturan-peraturan, norma-norma yang berlaku dalam suatu lingkungan, khususnya lingkungan perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan salah satu masalah personel yang paling sulit dihadapi perusahaan.

Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang patut diperhatikan, sebab adanya disiplin kerja bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunnya semangat kerja karyawan, tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisien pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Sahlan (2000) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap mental yang mengandung kerelakan untuk mematuhi semua ketentuan peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab.

Semite (1991) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Selanjutnya Lateiner (1991) merumuskan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri dan menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan

sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerja dan tingkah laku.

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.

Sedangkan menurut Malayu (1993) mendefinisikan kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rumusan tentang disiplin dari Werther dan Davis (1989) menekankan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pengaruh pihak luar berupa kewajiban
- b. Tindakan manajemen dengan mendorong dan mempengaruhi
- c. Mentaati aturan-aturan
- d. Tujuan kearah standarisasi

Pernyataan ini menegaskan bahwa munculnya disiplin dipengaruhi oleh aksi manajemen atau pimpinan yang mengharuskan bawahan untuk taat terhadap aturan-aturan sesuai dengan standarisasi. Seperti yang ditegaskan oleh Davis dan Newstrom (1992) bahwa pimpinan bertanggung jawab untuk menciptakan iklim organisasi dalam rangka pendisiplinan preventif. Dalam upaya ini pimpinan berusaha agar pegawai mengetahui dan memahami standar. Jika pegawai tidak mengetahui standar

yang diharapkan pegawai akan cenderung berperilaku tidak menentu dan salah arah. Di sinilah letak peranan kepemimpinan dalam membangun disiplin bawahan. Untuk mendapatkan disiplin bawahan yang baik tentunya diperlukan pimpinan yang baik pula.

Lateiner (1991) lebih lanjut menguraikan kriteria kondisi disiplin bawahan yang baik atau sejati adalah :

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

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu ketaatan mengikuti aturan, norma yang berlaku dalam masyarakat atau dalam suatu perusahaan (pegawai) dengan tujuan agar menjadi lebih tertib atau lancar dalam pelaksanaan kegiatannya.

2. Dampak-dampak Disiplin Kerja

Leteiner dan Levin (1995) menyatakan disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu kerja kemampuan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang memuaskan serta semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu yang mempunyai disiplin kerja akan memunculkan ketertiban, ketaatan

terhadap peraturan dan keinginan bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan bersama (Charles, 1996).

Alferd (1995) menjelaskan dampak dari individu yang mempunyai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. datang dan pulang tepat pada waktunya;
- b. semangat kerjanya baik;
- c. menggunakan perlengkapan organisasi hati-hati dan menghasilkan jumlah;
- d. kualitas pekerjaan memuaskan.

Disiplin kerja berdampak seluruh kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Siagan, 1992). Setiap organisasi berupaya agar mampu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan sosial yang selalu berkembang, maka diperlukan mental mempunyai ketaatan terhadap peraturan (Etzioni, 1982). Organisasi akan mencapai keberhasilan secara maksimal apabila didukung dengan kualitas mental individu yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Daft (1999) menjelaskan kunci keberhasilan organisasi terletak pada disiplin kerja anggotanya sehingga mempengaruhi pada kelancaran dalam penyelesaian tugas sebagaimana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerjanya baik. Hal tersebut mempunyai

peranan yang cukup penting untuk mencapai keberhasilan salah satunya adalah efektivitas organisasi.

3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempunyai hubungan dalam mewujudkan disiplin kerja. Sagir (1982) 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. Disiplin kerja merupakan keadaan mental yang cenderung selalu mentaati peraturan yang berhubungan erat antara moral atau motivasi yang tinggi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting untuk mendukung dan mewujudkan perilaku kerja individu yang baik dalam mewujudkan program, target dan tujuan yang ditentukan oleh organisasi secara efektif (Strausse, 1990).

Charles (1996) memberikan penjelasan yang berbeda, individu akan dapat memunculkan kecenderungannya yang baik yaitu disiplin dalam bekerja apabila didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain seperti memahami peraturan, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan bersama. Alferd (1995) menjelaskan mengenai beberapa faktor 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.

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

Beberapa penjelasan para ahli(Alferd, 1995 ; Charles, 1996 ; Saad dan Sackett, 2002) di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pada individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor pemahaman terhadap peraturan.

Individu menunjukkan disiplin kerjanya baik jika perilakunya menunjukkan usaha untuk memahami secara baik mengenai suatu peraturan dan menanyakan ketika merasa tidak jelas.

- 2) Faktor ketaatan terhadap peraturan.

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

3) Faktor ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

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

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan karena jika tidak maka perusahaan akan kesulitan dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Menurut Kurt Lewin (dalam Avin, 1996) pembentukan perilaku dipengaruhi oleh interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan panutan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, bersikap positif dan terbuka. Selain faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan bagi karyawan merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan.

Sedangkan Grote (dalam Anjar Setyorini,2005) menyatakan bahwa faktor-faktor disiplin kerja adalah :

a. Kehadiran (*Attendance*)

Kehadiran mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Kinerja (*Performance*)

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

c. Perilaku (*Conduct*)

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

Menurut Syadam (1996) terdapat beberapa faktor karyawan yang memiliki disiplin kerja yaitu :

a. Memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan yaitu taat akan pencapaian. Karyawan yang memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian

tujuan perusahaan yakin bahwa dengan adanya disiplin kerja maka program kerja dapat dilaksanakan untuk mencapai sasaran perusahaan.

b. Memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif yaitu tidak merasa tertekan oleh aturan pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif yang tinggi dapat mencari idea tau untuk melaksanakan serta menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Memiliki rasa tanggung jawab yaitu taat dalam menjaga asset perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dapat berusaha untuk selalu menjaga peralatan kantor dan introspeksi diri apabila mengalami kegagalan.

d. Adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas yaitu saling menjaga disiplin. Karyawan selalu berusaha untuk bekerja sama antar rekan kerja sehingga tidak saling menjatuhkan maupun pertentangan di antara karyawan.

e. Adanya efisiensi yaitu taat atas rasa efisiensi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan menggunakan fasilitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan menggunakan waktu secara maksimal.

f. Meningkatnya produktifitas yaitu kesedian untuk memenuhi tuntutan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau produktifitas karena karyawan tentu akan memberikan kontribusi kepada perusahaan dan bekerja tanpa memikirkan imbalan yang di dapat.

Dari uraian-uraian di atas disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja terlihat dari adanya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan

perusahaan dengan berusaha mengikuti peraturan dan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan perusahaan, adanya semangat, gairah kerja, dan inisiatif dengan mencari ide atau cara untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya rasa tanggung jawab dengan berusaha untuk selalu menjaga peralatan kantor dan introspeksi diri bila mengalami kegagalan, adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas dengan bekerja sama dan saling memiliki antar rekan kerja, adanya efisiensi dengan menggunakan fasilitas sesuai kebutuhan dan menggunakan waktu secara maksimal, adanya peningkatan hasil kerja atau produktifitas dengan memberikan kontribusi kepada perusahaan dan bekerja memikirkan imbalan yang di dapat.

4. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok.

a. Disiplin Diri

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

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi maka karyawan akan mendapat reward (penghargaan)

dar organisasi. Dengan disiplin diri seorang karyawan dapat menghargain diri sendiri dan juga menghargain orang lain.

b. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berarti setiap karyawan akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut. Dapat dikatakan bahwa standar ukuran prestasi, salah satunya dengan melalui disiplin yang diterapkan oleh pihak organisasi. Disiplin kelompok akan tercipta jika disiplin diri telah tumbuh dari dalam diri karyawan. Artinya suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan peran yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

Sementara itu Davis (1989) merumuskan disiplin secara lengkap dalam tiga kategori, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mentaati ketentuan atau standar dan peraturan sehingga pegawai memiliki disiplin diri sendiri. Jenis disiplin ini menekankan penegakkan disiplin oleh masing-masing karyawan, sementara pimpinan berupaya agar karyawan mengetahui dan memahami standar serta peraturan kerja dengan harapan perilaku dan akan cenderung terarah pada

pekerjaan dengan batas wewenang, tugas, dan tanggung jawab serta target kerja tertentu.

b. Disiplin Korektif

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

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

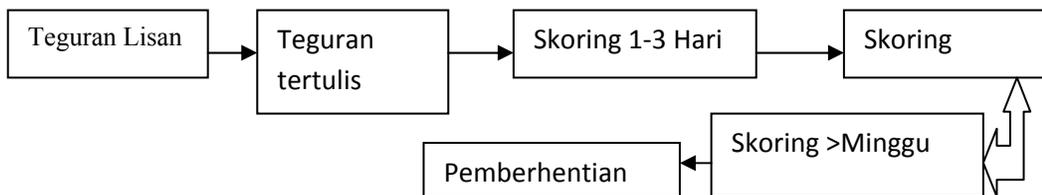
Davis (1989) mengemukakan pedoman khusus dalam syarat pendisiplinan korektif yang dikenal dengan istilah *hot stove rule* (kaidah penyekat) yang menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan itu harus memiliki criteria seperti akibat menyentuh tungku panas, yaitu :

1. *With Warning* : diberi peringatan dahulu berupa pemberitahuan tentang peraturan tersebut kepada seluruh karyawan
2. *Immediate* : tindakan indisipliner harus segera dilakukan, sehingga karyawan yang bersangkutan dan yang lainnya tahu kaitan peristiwa pelanggaran dengan tindakan sanksi indisipliner.
3. *Consistent* : bersifat konsisten, tindakan disiplin harus dilakukan secara tetap dan mengikat.

4. *Impersonal* : tindak pandang bulu yang berarti tetap berlaku bagi tiap karyawan secara adil dan tidak diskriminatif.

c. Disiplin Progresif

Tindakan pendisiplinan terhadap setiap pengulangan pelanggaran dengan sanksi atau hukuman yang lebih tinggi. Tujuan dari pendisiplinan *progresif* adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang bersangkutan agar memperbaiki diri sebelum dikenakan hukuman yang lebih serius. Penegakkan disiplin dengan cara ini masih member waktu bagi pimpinan untuk bekerja sama dengan karyawan yang bersangkutan agar memperbaiki kesalahan yang dilakukannya. Pendisiplinan *progresif* dilakukan melalui beberapa tahap tindakan sebagai berikut :



Sumber : Werther dan Davis (1989)

Sistem pendisiplinan progresif tertentu bisa menghapus catatan pelanggaran yang telah ditegur tertulis setelah berlangsung 1-3 tahun. Dengan demikian jika seseorang karyawan melakukan pelanggaran lagi setelah batas waktu itu, maka tahap proses pendisiplin dimulai lagi dari langkah pertama.

Sementara itu Siagian (1997) mengemukakan tahap-tahap pendisiplinan sebagai berikut :

- a. Peringatan lisan
- b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Pemberhentian sementara
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- i. Pemberhentian tidak dengan hormat

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

Glueck (dalam Amriany dkk, 2004) mengategorikan empat masalah umum yang berkaitan dengan kedisiplinan yaitu:

- a. Masalah-masalah pribadi individu yang berpengaruh pada kinerja mereka, sehingga kinerja menjadi turun.

- b. Individu yang mempunyai masalah dengan motivasi kerja.
- c. Individu yang pernah diberi peringatan sebelumnya tapi masih mengulangi perilaku yang tidak diharapkan.
- d. Individu yang sengaja melakukan pelanggaran terhadap peraturan.

Berdasarkan pembentukannya maka disiplin kerja dapat dibagi menjadi disiplin intrinsik dan disiplin ekstrinsik. Disiplin intrinsik merupakan disiplin kerja yang muncul dari diri seseorang yang dengan kesadaran dan kesukarelaannya, taat serta patuh terhadap nilai-nilai, norma dan peraturan, khususnya yang ditetapkan suatu organisasi atau lingkungan dimana karyawan berada. Sedangkan disiplin ekstrinsik adalah disiplin yang muncul karena dipaksa oleh orang lain atau pihak lain di luar dirinya untuk mentaati nilai, norma dan aturan. Biasanya disiplin ini terjadi karena adanya ancaman sanksi dan hukuman.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

a. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan

kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

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

c. Balas Jasa

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

d. Keadilan

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

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan

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

f. Sanksi Hukuman

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

g. Ketegasan

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

h. Hubungan Kemanusiaan

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

Jadi untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dari beberapa hal di atas,

kedisiplinaan menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia telah berjalan dengan baik atau tidak. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

6. Aspek-aspek yang Mendukung Disiplin Kerja

Berdasarkan teori Hasibuan (dalam Amriny dkk, 2004) diketahui bahwa aspek-aspek kedisiplinan kerja mencakup hal-hal berikut ini :

a. Kehadiran

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

b. Waktu Kerja

Mencetak jam kerja pada waktu hadir (*check clock*) merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu kerja karyawan.

c. Kepatuhan terhadap Perintah Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Produktivitas Kerja

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

e. Ketaatan terhadap Peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.

f. Pemakaian Seragam

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

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

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja memegang peranan yang amat penting terhadap prestasi dan produktivitas. Sehubungan dengan itu, maka dewasa ini manajemen memiliki perhatian besar terhadap pengelolaan motivasi kerja karyawan.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku (Hofstede, dalam Kolb, dkk, 1991; Moorhead dan Griffin, 1995). Poerwadarminto (1976) dalam kamus bahasa Indonesia mendefinisikan motif sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan; tindakan seseorang. Menurut Ringgio

(1990) dan Berry (1998) motivasi adalah “ *force that energizes, direct, and sustains behavior.*” Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong perilaku ke arah tujuan (Munandar, 2001; Walgito, 2002; Winardi, 2002). Motivasi menurut Leavitt (1978) adalah yang melatarbelakangi perilaku, yang dikenal juga sebagai suatu desakan atau keinginan atau kebutuhan atau suatu dorongan.

Pengertian motivasi tidak lepas dari motif. Chaplin (2002) dalam kamus psikologinya menerangkan motif adalah:

- a. Suatu keadaan ketegangan di dalam individu, yang membangkitkan, memelihara, dan mengarahkan tingkah laku menuju pada satu tujuan atau sasaran.
- b. Alasan yang disadari, yang diberikan individu bagi tingkah lakunya.
- c. Satu alasan tidak disadari bagi satu tingkah laku.
- d. Suatu dorongan, perangsang.
- e. Satu set atau sikap yang menuntun tingkah laku.

Motif adalah kebutuhan, dorongan atau impuls, sedangkan motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya (Hersey dan Blanchard dalam Rasimin, 1988). Steers, dkk, (1996) berpendapat bahwa motivasi berasal dari bahasa latin “*movore*”, yang berarti: “*to move*” (berpindah, bergerak). Terdapat tiga karakteristik utama motivasi, yaitu apa yang menggerakkan perilaku, apa yang mengarahkan perilaku, dan bagaimana perilaku itu dipertahankan atau dipelihara (Steers, dkk, 1996).

Menurut Chaplin (2002) motivasi adalah Suatu variabel penyalang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkahlaku menuju satu sasaran.

Agustian (2001) menyatakan bahwa sumber dasar motivasi seseorang berasal dari diri sendiri. Motivasi yang dilandasi iman kepada Allah SWT. Akan menimbulkan rasa aman intrinsik, kepercayaan diri yang tinggi, integritas yang kuat, bersikap bijaksana, dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Leavitt (1978) motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang; seseorang ingin melakukan sesuatu karena ingin melakukannya, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri seseorang.

Motivasi merupakan suatu konsep yang dipakai untuk mendiskripsikan daya-daya dalam diri seseorang yang menyebabkan timbulnya serta mengarahkan perilaku. Menurut Steers dan Porter (1983) pada umumnya motivasi ditandai dengan tiga aspek:

- a. Aspek energi, yaitu kekuatan atau usaha yang menyebabkan terjadinya perilaku.
- b. Aspek arah, yaitu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah pada tujuan yang ingin dicapai.

- c. Aspek keajegan, yaitu adanya usaha untuk memelihara dan mempertahankan perilaku kerja sampai tujuan tercapai.

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, dan dipelihara (Steers, dkk, 1996).

Tabel 2: Klasifikasi Teori Motivasi

Jenis	Karakteristik	Teori	Oleh
Teori isi	Berkaitan dengan faktor-faktor yang membangkitkan perilaku.	1. Kebutuhan hirarki 2. ERG 3. Dua faktor 4. Kebutuhan prestasi	Maslow Alderfer Herzberg McClelland
Teori proses	Berkaitan dengan bagaimana perilaku digerakkan, diarahkan, dan dipelihara.	1. Pengharapan 2. Keadilan 3. Penguatan 4. Penetapan tujuan	(Vroom) (Adams) (Skinner) (Locke)

Sumber: dari berbagai referensi.

Berdasarkan pembagian itu, maka dapat dibuat klasifikasi teori motivasi dalam tabel Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu ke arah pencapaian suatu tujuan.

Motivasi kerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota (karyawan) organisasi berbeda. Perbedaan kebutuhan terjadi karena setiap karyawan dalam organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar.

Kerja adalah suatu bentuk aktivitas tugas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktivitas kerja melibatkan baik fisik maupun mental. Tinjauan konsep kerja dari sudut pemberdayaan sumberdaya manusia dikemukakan oleh Ndraha (1999) bahwa kerja didefinisikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (tambah) pada unit sumberdaya.

Menurut Drucker (dalam Rasimin, 1988) bekerja merupakan kegiatan yang unik, menyangkut dimensi fisiologis, dimensi psikologis, dimensi ikatan sosial, dan ikatan kelompok, dimensi ekonomis serta dimensi kekuasaan ekonomi. Dimensi-dimensi itu saling terkait, selalu saling berhubungan, dan bentuknya dapat berubah-ubah apabila lingkungan karyawan juga berubah.

a. Dimensi fisiologis.

Manusia bukanlah mesin. Manusia dalam kerja, tidak dapat berulang-ulang secara terus-menerus berproduksi. Manusia mudah merasa lelah, mudah merasa bosan, dan membutuhkan variasi dalam kerjanya.

b. Dimensi psikologis.

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan, sebagai pengembangan kepribadian, suatu cara manusia menyatakan harga dirinya serta melihat harga dirinya. Manusia tanpa kerja akan menimbulkan krisis kepribadian.

c. Dimensi ikatan sosial dan ikatan kelompok.

Pekerjaan merupakan suatu cara manusia untuk dapat memasuki ikatan kelompok tertentu sebagaimana status yang dimilikinya. Melalui pekerjaannya

seseorang akan dapat memperoleh teman-teman. Hal ini sangat besar artinya bagi kehidupan sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk sosial.

d. Dimensi ekonomi

Pekerjaan dapat merupakan sumber mata pencaharian bagi karyawan. Pekerjaan adalah sumber merupakan sumber kegiatan ekonomi untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

e. Dimensi kekuasaan ekonomi

Setiap orang dalam pekerjaan akan memberikan sumbangan berdasarkan pada apa yang sudah mereka lakukan. Bagaimana rendahnya jabatan seseorang, ia pasti akan dapat memberikan sumbangan terhadap tujuan yang hendak dicapai dalam organisasi kerja

Menurut Moorhead dan Griffin (1995) ada tiga sikap yang penting yang berhubungan dengan kerja, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mencerminkan tingkat kepuasan individu dalam pekerjaannya, komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan identifikasi dan kelekatan individu terhadap organisasi, dan keterlibatan kerja merupakan hasil kecenderungan individu yang melampaui harapan-harapan normal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Faktor motivasi kerja akan mempengaruhi kondisi ketiga sikap kerja tersebut. Kerja merupakan aktivitas tugas manusia baik fisik, mental maupun social yang merupakan cara memenuhi kebutuhannya guna mendapatkan kepuasan. Manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan, tanpa pekerjaan manusia akan mengalami krisis

kepribadian. Motivasi kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kerjanya.

Teori motivasi kerja mempelajari penjelasan psikologis mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam organisasi (McKenna dan Beech, 2002). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya.

Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja (Steers dan Porter, 1983).

Senada dengan itu Gibson, dkk, (1994) menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga menunjukkan arah tindakan dalam bekerja.

Gibson, dkk, (1997) pada kesempatan lain menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan, maka seorang karyawan yang termotivasi akan:

- a. Bekerja keras.
- b. Mempertahankan langkah kerja keras.

- c. Memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran yang penting.

Robbins (1998); Nadler dan Lawler III (dalam Kolb, dkk, 1991) menghubungkan motivasi dengan kerja, bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, oleh karena itu kebutuhan individu sesuai dan konsisten dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan yang melatarbelakangi perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja.

2. Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam perkembangannya dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Steer dan Porter (1983) mengemukakan bahwa beberapa hal yang mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan dorongan yang pemunculannya tergantung dari kepentingan individu, dengan kenyataan ini Maslow membuat *need*

hierarchy theory untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menjelaskan bahwa *need hierarchy theory* terdiri dari *physiological needs, safety needs, belongingness or social needs, esteem needs, dan self-actualization*.

Gitosudarmo dan Sudita (1997) memberikan gambaran singkat tentang penerapan hubungan teori kebutuhan hirarki dengan kondisi karyawan. Karyawan sebagai manusia tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam dirinya.

Motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh kondisi organisasi (Lawer III dalam Steers, dkk, 1996). Menurut Moorhead dan Griffin (1995) terdapat enam karakteristik pekerjaan yang mendorong motivasi kerja seseorang, yaitu variasi, otonomi, interaksi sosial yang dibutuhkan (adanya kesempatan interaksi sosial), pengetahuan dan syarat-syarat kemampuan, dan tanggung jawab.

Steer dan Porter (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam:

- a. Faktor individual, seperti sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan di tempat kerja.
- b. Faktor pekerjaan, seperti tingkat pengawasan terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggungjawab pada pekerjaan tersebut.

- c. Faktor situasi lingkungan kerja, tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasi, dan sistem pelatihan kerja.

Tabel 3: Penerapan Teori Kebutuhan Hirarki dari Maslow

Kebutuhan Hirarki	Faktor-faktor Umum	Faktor-faktor Organisasional
a. Kebutuhan Fisiologi	Makanan Minuman Perumahan Sex	Gaji Kondisi kerja yang menyenangkan Kafetaria
b. Kebutuhan rasa aman	Keamanan Stabilitas Perlindungan Jaminan	Kondisi kerja yang nyaman Jaminan sosial Keamanan kerja Pensiun
b. Kebutuhan sosial	Persahabatan Kasih sayang Rasa saling memiliki	Mutu supervisi Kelompok kerja yang erat Perkumpulan olah raga
c. Kebutuhan penghargaan	Penghargaan Status Pengakuan Dihormati	Bonus Piagam penghargaan Jabatan Tanggung jawab Pekerjaan itu sendiri
d. Kebutuhan aktualisasi diri	Perkembangan Prestasi Kemajuan	Prestasi dalam pekerjaan Kesempatan untuk berkreasi Tantangan tugas Kemajuan dalam organisasi

Sumber: Gitosudarmo dan Sudita (1997).

Herzberg, dalam suatu penelitiannya menemukan dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menyebut kedua faktor tersebut sebagai *extrinsic factor* dan *intrinsic factor*. Herzberg (1999) menamakan *extrinsic factor* sebagai faktor-faktor *hygiene*, apabila faktor-faktor tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan merasa tidak puas. Berada di luar diri seseorang. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*). *Intrinsic factor* disebut sebagai faktor-faktor *motivator*, apabila faktor-faktor tersebut tersedia

menimbulkan rasa puas. Berada dalam diri. Dapat membangkitkan motivasi, jika dikembangkan dan dikelola dengan baik. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*). Teori dua factor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika kebijakan organisasi atau pimpinan tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan, tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.

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

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

Kedua faktor motivasi kerja tersebut merupakan faktor-faktor pendorong timbulnya dan mempengaruhi motivasi kerja akan dipergunakan dalam pembuatan angket motivasi kerja dalam penelitian ini. Faktor-faktor motivasi kerja tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan performansi karyawan. Pada dasarnya motivasi mempunyai tiga karakteristik pokok yaitu usaha, kemauan yang kuat dan arah atau tujuan. Motivasi merupakan keadaan usaha dan kemauan yang keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu, jika usaha dan kemauan yang kuat tidak mencapai hasil maka akan menimbulkan permasalahan. Khususnya

dalam dunia kerja, bila usaha tidak membuahkan hasil yang diharapkan akan menimbulkan menurunnya gairah kerja, motivasi kerja rendah dan pada akhirnya produktivitasnya pun menurun. Kondisi ini juga mempengaruhi perilaku individu termasuk pengambilan keputusan dalam organisasi.

Menurut Munandar (2001) ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu:

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

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi, karena motivasi bersama-sama dengan kemampuan (*ability*) dan lingkungan akan mempengaruhi performan seseorang. Hubungan antara performan (P), kemampuan (*ability/A*), dan lingkungan (*environment/E*) dapat dirumuskan dengan: $P = f(M+A+E)$. Performan (P) yang tinggi akan diperoleh jika individu mempunyai motivasi (M) untuk melakukan pekerjaan, mempunyai kemampuan (A) melakukan pekerjaan, dan didukung oleh sarana yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut (E) (Moorhead dan Griffin, 1995).

Aktivitas karyawan dalam organisasi atau perusahaan menuntut adanya motivasi kerja yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi, serta efektifitas organisasi dapat dicapai (Gibson, dkk, 1994; Moorhead dan Griffin, 1995).

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja personil, mempengaruhi performansi karyawan, dan efektifitas organisasi dapat dicapai. Faktor-faktor yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja.

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja, Abraham Sperling (dalam Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2002) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulus yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H Stanford (dalam Mangkunegara, 2002) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2004)

memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “ *the process by which behavior is energized and directed*”.

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk factor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner & Freeman, 1995).

Motivasi menurut Purwanto (2000) adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama berperilaku (Sbortell & Kaluzny, 1994).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut teori (Munandar, 2001) Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan

yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil di capai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

3. Teori Motivasi Kerja

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

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

Menurut Maslow, pada umumnya terdapat hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologik (*physiological needs*), misalnya makanan, minuman, istirahat atau tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari mati. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang atau pun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.
- b) Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri, atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk

merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif.

b. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Ishak & Hendri, 2003).

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

Jenis reinforcement ada empat, yaitu : (a) *Positive reinforcement* (penguatan positive), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positive ; (b) *reinforcement negative* (penguatan negative), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupa cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus-menerus; (c) *extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan; (d) *punishment*, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

Reward adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori, yaitu: (a) gaji,keuntungan, liburan; (b) kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, dan promosi.

Sistem yang efektif untuk pemberian reward (penghargaan) kepada para karyawan harus: (a) memenuhi kebutuhan karyawan yang berbentuk kesejahteraan bagi karyawan; (b) dikaitkan dengan prestasi.

c. Teori Harapan

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

Vroom (dalam Winardi, 2002) berpendapat bahwa motivasi terhadap kerja merupakan hasil dari ekspektasi kali instrumentalitas, kali valensi. Hubungan multiplikatif tersebut berarti bahwa daya tarik motivasional jalur kerja pekerjaan tertentu, sangat berkurang, apabila salah satu di antara hal berikut: ekspektasi, instrumentalitas, atau valensi mendekati nol. Sebaliknya agar imbalan tertentu memiliki sebuah dampak motivasional tinggi seta positif, sebagai hasil kerja, maka ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi yang berkaitan dengan imbalan tersebut harus tinggi serta positive.

Motivasi-Ekspektasi x Instrimen x Valensi ($M = E \times I \times V$) Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperoleh yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap berhasil kerjanya (kinerjanya) baik. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik atau memperoleh harapan (Schermerhon et al, dalam Winardi, 2002).

Dari teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang manajer harus (Ishak & Hendri, 2003) :

- a. Mengakui bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
- b. Mencoba memahami kebutuhan utama seorang karyawan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama karyawan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
- c. Membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

d. Teori Penerapan Tujuan Locke

Suprihanto, dkk (2003) menyatakan bahwa teori penetapan tujuan (goal setting theory) ini merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuan yang sifatnya spesifik atau sulit cenderung menghasilkan kinerja (performance) yang lebih tinggi. Pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha partisipasi. Meskipun

demikian pencapaian tujuan belum tentu dilakukan oleh banyak orang. Dalam pencapaian tujuan yang partisipasi mempunyai dampak positif berupa timbulnya penerimaan (acceptance), artinya sesulit apapun apabila orang telah menerima suatu pekerja maka akan dijalankan dengan baik

Sementara itu dalam pencapaian tujuan yang partisipatif dapat pula berdampak negative yaitu timbulnya superioritas pada orang-orang yang memiliki kemampuan lebih tinggi.

Teori Penetapan Tujuan Locke mengatakan bahwa tujuan dan maksud individu yang disadari adalah determinan utama perilaku. Perilaku orang akan terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai tinggi prestasi yang lebih tinggi. Menurut teori ini, prestasi akan tergantung pada tingkat kesukaran tujuan, kerincian tujuan, dan komitmen seseorang terhadap tujuan. Tujuan yang lebih sukar akan membuat orang frustrasi sehingga prestasinya juga rendah. Kerincian tujuan akan mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap tujuan di mana seseorang lebih menyadari dan memahami tujuannya akan berprestasi lebih baik. Sedangkan variable komitmen terhadap tujuan menyangkut keterlibatan seseorang terhadap tujuan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi bisa diharapkan akan berprestasi lebih baik (Ishak & Hedri, 2003).

5. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Isahak & Hendri, 2003).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian ini akan di jelaskan mengenai identifikasi variable penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Albert Kurniawan (2010) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Variabel ini biasa disimbolkan dengan X sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri (bebas). Variabel ini biasanya disimbolkan dengan Y.

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini terdiri dari :

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

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008). Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang kemudian akan dikorelasikan dengan variabel disiplin kerja karyawan.

1. a. Definisi konseptual dari variabel disiplin kerja yaitu bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja terlihat dari adanya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan dengan berusaha mengikuti peraturan dan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan perusahaan, adanya semangat, gairah kerja, dan inisiatif dengan mencari ide atau cara untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya rasa tanggung jawab dengan berusaha untuk selalu menjaga peralatan kantor dan introspeksi diri bila mengalami kegagalan, adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas dengan bekerja sama dan saling memiliki antar rekan kerja, adanya efisiensi dengan menggunakan fasilitas sesuai kebutuhan dan menggunakan waktu secara maksimal, adanya peningkatan hasil kerja atau produktifitas dengan memberikan kontribusi kepada perusahaan dan bekerja memikirkan imbalan yang di dapat (Syadam, 1996).

b. Definisi operasional pada variabel ini menyatakan disiplin kerja didasarkan pada faktor-faktor yaitu memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan, memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif, Memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif .memiliki rasa tanggung jawab, adanyanya memiliki dan rasa solidaritas, adanya efisiensi, meningkatnya produktifitas. Disiplin kerja diukur dengan skala disiplin kerja. Makin tinggi skor yang diperoleh subjek menunjukkan disiplin kerjanya tinggi, sebaliknya makin rendah skor yang diperoleh subjek makin rendah disiplin kerjanya.

2. a. Definisi konseptual dari variabel motivasi kerja, Herzberg (1999) menamakan *extrinsic factor* sebagai faktor-faktor *hygiene*, apabila faktor-faktor tersebut tidak

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

Berdasarkan faktor-faktor motivasi kerja yang telah dikemukakan, maka ada dua bagian yaitu faktor ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja dan faktor intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

b. Definisi operasional pada variabel ini menyatakan dua faktor yaitu faktor intrinsik terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. Motivasi kerja diukur dengan skala motivasi kerja. Makin tinggi skor yang diperoleh subjek makin tinggi motivasi kerja, sebaliknya makin rendah skor yang diperoleh subjek makin rendah pula motivasi kerjanya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat dengan jumlah populasi sebanyak 179 karyawan yaitu :

Tabel 3.1

NO	UNIT KERJA	JUMLAH POPULASI	JUMLAH SAMPEL
1	Departemen Hukum	10	7
2	Departemen Keuangan	15	10
3	Departemen Komunikasi Perusahaan	9	6
4	Departemen Manajemen Resiko	7	5
5	Departemen Pengendalian Intern	15	10
6	Departemen Perencanaan Perusahaan	5	3
7	Departemen Sumber Daya Manusia	20	13
8	Direktorat Sumber Daya Manusia	2	1
9	Divisi Manajemen Dana	13	9
10	Divisi Properti	14	9
11	Sekretariat Perusahaan	13	9
	TOTAL	123	82

Sumber : Bagian Hubungan Industri AJB Bumiputera 1912

Dalam buku yang di tulis oleh Sugiono, Metode Penelitian Bisnis (2008) , Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya yang dikembangkan dari Issak dan Michael di bawah ini dapat di gunakan :

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

λ^2 dengan $dk = 1$, taraf kesalahan 5%

$P = Q = 0.5$. $d = 0.05$. $s =$ Jumlah Sampel

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, maka penelitian dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi betul-betul representative atau mewakili (Sugiyono, 2003) dengan karakteristik sebagai berikut :

- a. Karyawan tetap pada AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat
- b. Telah bekerja pada perusahaan tersebut minimal 1 (satu) tahun, tujuannya adalah agar subyek yang bersangkutan telah cukup mengenal dan memahami aturan-aturan yang berlaku, tujuan serta nilai-nilai yang ada pada perusahaan tersebut.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, dimana setiap anggota diberikan peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2003). Teknik ini menggunakan *Purposive Random Sampling* yang diambil dengan acak atau memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Karyawan yang terambil secara random tadi akan menjadi sampel.

Tujuan menggunakan teknik *Purposive Random Sampling*, antara lain :

- a. Dengan sampel acak untuk populasi yang mempunyai sifat atau parameter yang homogen, penelitian tidak perlu melakukan pengujian homogenitas antara kelompok dalam suatu populasi.
- b. Untuk menghindari subjektifitas peneliti mengambil sampelnya. Dalam kajian ilmiah, objektifitas sangat penting, sebab salah satu syarat adalah sampel harus mewakili populasi.
- c. Dengan acak memungkinkan diperolehnya data penelitian yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang luas dengan tingkat kesalahan yang sekecil mungkin.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan. Pada penelitian lapangan ini maksudnya adalah peneliti terjun kelapangan untuk mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan. Penelitian lapangan yang

dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner dengan teknik *purposive* dimana subjek yang menjadi sampel sesuai dengan kriteria penelitian.

Skala yang dibuat dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu skala disiplin kerja dan skala motivasi kerja. Pada penelitian ini menggunakan skala Likert karena dalam menciptakan alat ukur likert menggunakan pernyataan-pernyataan, dengan menggunakan lima alternatif jawaban atau tanggapan atas pernyataan-pernyataan tersebut. Penentuan dari pernyataan-pernyataan tersebut diambil dari banyak pernyataan yang disaring melalui uji coba yang dikenakan pada subjek uji coba. Dari hasil uji coba dipilih pernyataan-pernyataan yang cukup baik, baik yang bersifat *favorable* atau positif maupun *unfavorable* atau negatif. Lima alternatif jawaban yang dikemukakan oleh Likert adalah sangat setuju, setuju, tidak mempunyai pendapat, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Namun dalam penelitian ini skala yang digunakan, tidak menggunakan pilihan jawaban yang bersifat tidak mempunyai pendapat dengan maksud untuk menghindari kecenderungan untuk memilih pilihan yang berada ditengah-tengah atau netral. Corak khas dari skala Likert ialah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh seseorang, merupakan indikasi bahwa orang tersebut semakin positive kedisiplinan kerjanya terhadap motivasi kerjanya demikian pula sebaliknya, makin rendah skor yang diperoleh seseorang, merupakan indikasi bahwa orang tersebut semakin negative kedisiplinan kerjanya terhadap motivasi kerjanya. Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi

dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja. Pada variabel ini mengacu pada teori dua faktor Herzberg (1999) yang menyatakan motivasi kerja didasarkan pada faktor yaitu faktor-faktor motivasi kerja terdiri faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi kerja diukur dengan skala motivasi kerja. Makin tinggi skor yang diperoleh subjek makin tinggi motivasi kerja, sebaliknya makin rendah skor yang diperoleh subjek makin rendah pula motivasi kerjanya. Disiplin kerja, bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja terlihat dari adanya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan dengan berusaha mengikuti peraturan dan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan perusahaan, adanya semangat, gairah kerja, dan inisiatif dengan mencari ide atau cara untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya rasa tanggung jawab dengan berusaha untuk selalu menjaga peralatan kantor dan introspeksi diri bila mengalami kegagalan, adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas dengan bekerja sama dan saling memiliki antar rekan kerja, adanya efisiensi dengan menggunakan fasilitas sesuai kebutuhan dan menggunakan waktu secara maksimal, adanya peningkatan hasil kerja atau produktifitas dengan memberikan kontribusi kepada perusahaan dan bekerja memikirkan imbalan yang di dapat (Syadam, 1996). Makin tinggi skor yang diperoleh subjek menunjukkan disiplin kerjanya tinggi, sebaliknya makin rendah skor yang diperoleh subjek makin rendah disiplin kerjanya.. Pengukuran motivasi kerja dengan disiplin mengguna model Likert (Skala Likert) merupakan salah satu cara kan

pengukuran kedisiplinan kerja terhadap motivasi kerja karyawan secara langsung. Alat ukur dalam skala Likert menggunakan pernyataan-pernyataan dengan menggunakan lima alternatif jawaban. Makin tinggi skor yang diperoleh seseorang mengindikasikan seseorang tersebut memiliki motivasi kerja yang makin positif terhadap kedisiplinan kerjanya, demikian pula sebaliknya.

Alasan penggunaan kuesioner adalah biaya relative murah, dan pembuatannya pun sederhana. Pada penelitian ini pengumpulan data berupa kuesioner Hubungan antara kedisiplinan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat.

1. Skala Motivasi Kerja

Skala digunakan untuk mengungkap motivasi kerja karyawan, digunakan dua faktor yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

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

Skala motivasi kerja terdiri 48 item. Masing-masing aitem terdiri 24 aitem bersifat favorable dan 24 aitem bersifat unfavorable.

Skala motivasi kerja ini mempunyai pilihan jawaban yaitu : sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS), Sangat tidak sesuai (STS). Skor dalam setiap item berkisar 4 sampai dengan 1 diberikan untuk item yang bersifat favorable,

sedangkan untuk item yang sifat unfavorable bergerak 1 sampai dengan 4. Makin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin tinggi motivasi kerjanya, demikian juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti semakin rendah motivasi kerjanya.

Tabel 3.2

Skala Motivasi kerja sebelum di uji coba

No	Faktor	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Ekstrinsik	2, 37	29, 47	4
		18, 39	8, 30	4
		35, 46	33, 27	4
		40, 10	16, 28	4
		48, 6	20, 43	4
		5, 36	19, 7	4
2	Intrinsik	1, 25	11, 38	4
		9, 34	4, 17	4
		26, 41	45, 15	4
		24, 14	3, 22	4
		12, 44	31, 23	4
		42, 13	21, 32	4
	Jumlah	24	24	48

Tabel 3.3 Skala Motivasi Kerja Sesudah Di Uji Coba

NO	Faktor	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Ekstrinsik	2, 37	29, 47	4
		18*, 39	8*, 30	4
		35, 46*	33, 27	4
		40, 10*	16, 28	4
		48*, 6*	20, 43	4
		5*, 36	19*, 7*	4
2	Intrinsik	1*, 25*	11*, 38	4
		9, 34	4, 17	4
		26, 41	45, 15*	4
		24, 14	3, 22	4
		12, 44	31, 23	4
		42, 13*	21*, 32	4
	Jumlah	24	24	48

*Item yang gugur

2. Skala Disiplin Kerja

Skala digunakan untuk mengungkap disiplin kerja, digunakan enam ciri-ciri yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- a. Memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan
yaitu taat akan pencapaian, karyawan yang memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan yakin bahwa dengan adanya disiplin kerja maka program kerja dapat dilaksanakan untuk mencapai sasaran perusahaan.
- b. Memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif
yaitu tidak merasa tertekan oleh aturan pekerjaan, karyawan yang memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif yang tinggi dapat mencari idea tau untuk melaksanakan serta menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Memiliki rasa tanggung jawab
yaitu taat dalam menjaga asset perusahaan Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dapat berusaha untuk selalu menjaga peralatan kantor dan introspeksi diri apabila mengalami kegagalan
- d. Adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas
yaitu saling menjaga disiplin. Karyawan selalu berusaha untuk bekerja sama antar rekan kerja sehingga tidak saling menjatuhkan maupun pertentangan di antara karyawan.

e. Adanya efisiensi

yaitu taat atas rasa efisiensi, karyawan yang memiliki disiplin kerja akan menggunakan fasilitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan menggunakan waktu secara maksimal.

f. Meningkatnya produktifitas

yaitu kesedian untuk memenuhi tuntutan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau produktifitas karena karyawan tentu akan memberikan kontribusi kepada perusahaan dan bekerja tanpa memikirkan imbalan yang di dapat.

Skala kedisiplinan kerja terdiri dari 48 item. Skala disiplin kerja ini mempunyai pilihan jawaban yaitu : sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS), Sangat tidak sesuai (STS). Skor dalam setiap item berkisar 4 sampai dengan 1 diberikan untuk item yang bersifat favorable, sedangkan untuk item yang sifat unfavorable bergerak 1 sampai dengan 4.

Skala disiplin kerja dimaksudkan sebagai alat untuk mengungkap disiplin kerja. Makin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin tinggi disiplin kerjanya, demikian juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti semakin rendah disiplin kerjanya.

Tabel 3.4

Skala disiplin kerja sebelum di uji coba

No	Faktor	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan	18,14,17,27	11, 3, 8, 46	8
2.	Memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif	26,36,10,44	40, 1, 35,45	8
3.	Memiliki rasa tanggung jawab	33,47,42,20	29, 24, 6, 31	8
4.	Adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas	2,48, 13, 21	12, 38, 43, 9	8
5.	Adanya efisiensi	37, 4, 15,39	32, 7, 30, 28	8
6.	Meningkatnya produktifitas	41,19, 34, 5	16, 25,23,22	8
	Jumlah	24	24	48

Tabel 3.5 Skala Disiplin Kerja Sesudah Di Uji Coba

No	Faktor	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan	18,14,17,27	11, 3, 8, 46	8
2.	Memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif	26,36,10,44	40, 1, 35,45	8
3.	Memiliki rasa tanggung jawab	33,47,42,20	29, 24, 6, 31*	8
4.	Adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas	2,48, 13, 21	12, 38, 43, 9	8
5.	Adanya efisiensi	37, 4, 15,39	32, 7, 30, 28	8
6.	Meningkatnya produktifitas	41,19, 34, 5	16, 25,23,22	8
	Jumlah	24	24	48

*Item yang gugur

Alasan penggunaan skala Likert adalah mudah dibuat dan ditafsirkan, bentuknya umum, bersifat luwes, mengukur pada tingkat ordinal (dalam Soehartono, 2002). Skoring skala motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6 Skoring Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan

Respon	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

E. Metode Analisis Instrumen Penelitian

1. Uji Coba Instrumen Penelitian

Hakikatnya pada setiap pengukuran selalu diharapkan untuk mendapatkan hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau andal (Hadi, 2000) oleh karena itu sebelum skala diberikan kepada subjek yang sebenarnya maka sebaiknya dilakukan tryout terlebih dahulu. Maksud dari tryout ini adalah (1) menghindari pertanyaan-pertanyaan yang kurang jelas maksudnya, (2) menghilangkan kata-kata yang menimbulkan makna ganda, (3) memperbaiki pertanyaan yang hanya menimbulkan jawaban dangkal (Hadi, 2000).

Subjek uji coba instrumen penelitian ini adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat sebanyak 82 karyawan.

2. Validitas

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

Rumus *Korelasi Pearson* :

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

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi product momen

n = Jumlah subjek penelitian

X = Skor subjek pada suatu item

Y = Skor total subjek-skor item n

Jadi perhitungan validitas item mengukur validitas konstruk berkenaan dengan motivasi kerja, yang sesuai dengan faktor intrinsik dan ekstrinsik. Uji kuesioner skala motivasi kerja berdasarkan 48 item yang telah disusun ternyata terdapat 33 item yang dinyatakan valid dan 15 item dinyatakan gugur yaitu nomor 18,8, 46, 10, 48, 6, 5, 19, 7, 1, 25, 11, 15, 13, 21 sedangkan uji coba kuesioner disiplin kerja berdasarkan 48 item yang telah disusun ternyata terdapat 47 item yang dinyatakan valid dan 1 item dinyatakan gugur yaitu nomor 31.

3. Reliabilitas

Selain valid, alat ukur yang digunakan juga harus reliabel, Reliabilitas adalah konsistensi skor yang diperoleh seseorang yang sama ketika dilakukan pengukuran kembali pada saat berbeda dengan tes yang sama atau dengan tes yang berbeda dengan tes yang berbeda umum item-itemnya ekuivalen atau variabel-variabel lain

diperiksa (Yulianto, 2005). Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau akurat. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, apabila aspek yang diukur dalam diri subyek memang tidak berubah.

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur hubungan antara kedisiplinan kerja dengan motivasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan prosedur internal consistency yaitu subyek yang mampu dalam suatu tertentu diharapkan konsistensi dalam menjawab benar pada semua item tes demikian juga sebaliknya subyek yang tidak mampu juga konsistensi dalam menjawab. Rumus yang digunakan adalah koefisien reliabilitas *Cornbach Alpha* yaitu dengan menghitung varians dari skor tes dan menghitung varians skor setiap item tes. Kelebihan dari teknik ini karena dapat digunakan pada tes-tes yang itemnya memiliki skor dikotomi. Rumus untuk pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cornbach Alpha* (Yulianto, 2005).

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

Keterangan :

r_{xx} = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah item skor

S^2x = Varians skor tes

S^2i = Varians skor masing-masing item

$\sum S^2i$ = Jumlah varians skor masing-masing item tes

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

Jadi hasil reliabilitas skala motivasi kerja dari 35 item yang valid diuji reliabilitasnya menunjukkan hasil reliabel koefisien reliabilitas tinggi adalah 0.912. Skala motivasi kerja telah memenuhi syarat keandalan alat ukur. Oleh karena 33 item yang sah mampu membentuk alat ukur yang reliabel, maka 33 aitem itulah yang digunakan dalam pengumpulan data yang telah memenuhi syarat. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di tabel 3.7

Tabel 3.7 Reliabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Item
.912	33

Hasil reliabilitas skala disiplin kerja 47 item yang valid diuji reliabilitasnya menunjukkan hasil reliabel koefisien reliabilitas tinggi adalah 0.969. Skala kedisiplinan kerja telah memenuhi syarat keandalan alat ukur. Oleh karena 47 item yang sah mampu membentuk alat ukur yang reliabel, maka 47 item itulah yang

digunakan dalam pengumpulan data yang telah memenuhi syarat. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di tabel 3.8

Tabel 3.8 Reliabilitas Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Item
.969	47

F. Teknik Analisis Data

1. Korelasi Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin kerja karyawan

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan adalah *Pearson Product Moment*, digunakan rumus sebagai berikut

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

Keterangan :

- rx_y = Korelasi product momeny
- n = Jumlah subjek penelitian
- X = Skor subjek pada suatu item
- Y = Skor total subjek-skor item

Menurut Albert Kurniwan (2010) untuk menginterpretasikan koefisien korelasi ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = sangat tinggi.
- b. Antara 0,600 sampai dengan 0,800 = tinggi.
- c. Antara 0,400 sampai dengan 0,600 = cukup tinggi.
- d. Antara 0,200 sampai dengan 0,400 = rendah.
- e. Antara 0,000 sampai dengan 0,200 = sangat rendah

2. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap yaitu tahap persiapan, tahap pengumpulan data dan tahap analisis.

1. Tahap persiapan

Persiapan penelitian dimulai dengan mengajukan permohonan izin penelitian di fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul. Berdasarkan surat izin penelitian dari fakultas penulis mengajukan ijin penelitian kepada kepala SDM AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian penelitian menentukan sampel penelitian yaitu teknik purposive sampling, dari perusahaan tersebut diambil karyawan dengan jumlah 82 orang.

2. Tahap pengumpulan data

Pengambilan data dilakukan pada tanggal 11 Maret 2011. Penelitian di bantu oleh kepala SDM. Pengumpulan datanya dilakukan dengan cara masing-masing karyawan yang telah ditunjukkan.

3. Tahap analisis data

Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut peneliti melakukan beberapa hal yang berhubungan dengan data yang diperoleh di lapangan diantaranya adalah :

1. Pengecekan kembali data yang telah terkumpul (Apakah sudah lengkap)
2. Penskoran jawaban subjek terhadap alat ukur penelitian
3. Melakukan tabulasi terhadap jawaban subjek penelitian yang telah diskor dan
4. Memasukkan data yang telah di tabulasi dan mengeceknya kembali.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.1

Tabel Korelasi

Correlations

		Motivasi kerja	Disiplin kerja
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.516**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

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

Sumber : hasil olahan SPSS

Dari perhitungan di atas, diperoleh nilai r untuk X sebesar 0,516, karena besarnya r diatas 0 dan mendekati 1 yaitu 0,516 maka hubungan korelasional antara variabel *x* dan *y* dalam kategori cukup tinggi.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.2

Tabel Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.257	9.79486

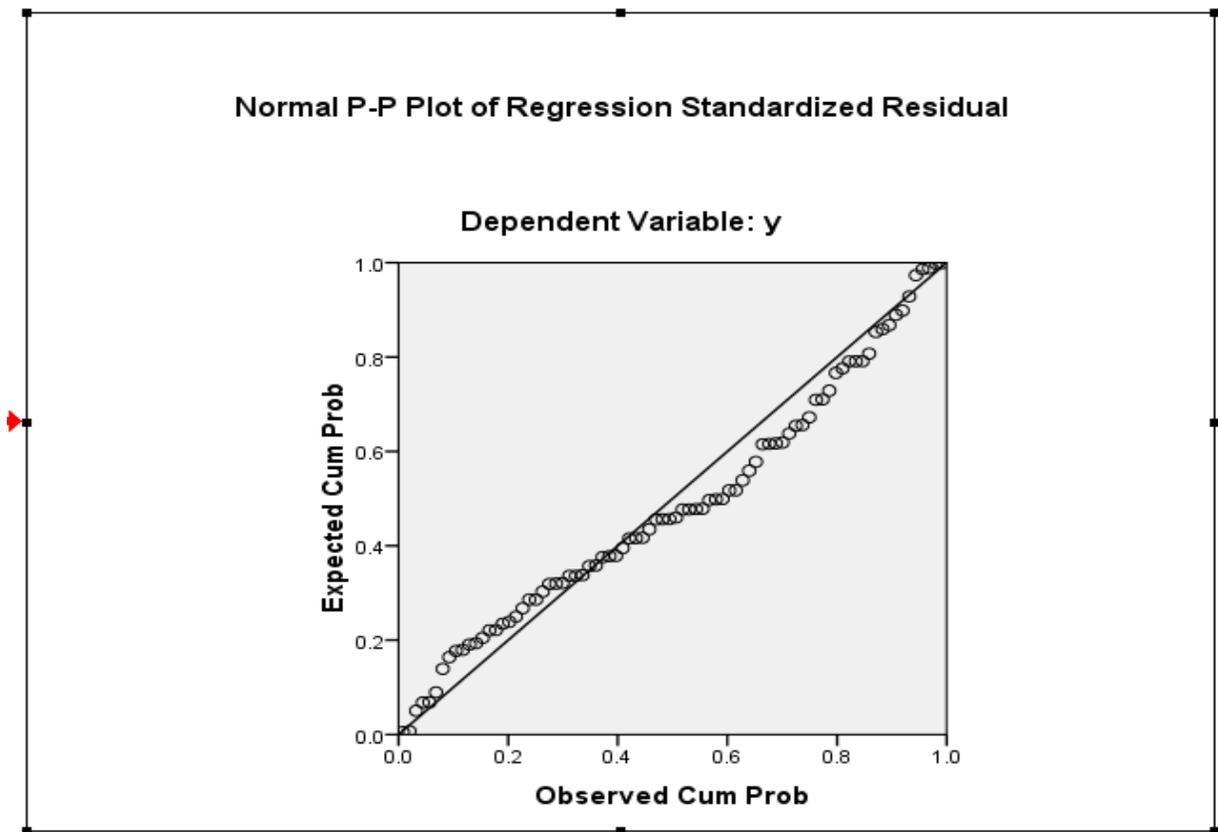
a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Sumber : hasil olahan SPSS

Koefisien penentu atau determinasi merupakan besarnya kontribusi atau hubungan korelasional antara motivasi kerja dan disiplin kerja didapat 0,266 pada kolom r square dan dinyatakan dalam bentuk persen (%) ($0,266 \times 100\% = 26,6\%$).

3. Uji Normalitas



Gambar 4.3 Grafik Hasil Pengujian Normalitas

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini membuktikan bahwa uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

B. Pembahasan

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat. Hasil korelasi didapat r sebesar 0.516, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB bumiputera 1912 di Jakarta Pusat adalah positif dan cukup tinggi. Berarti cukup tinggi motivasi kerja dan cukup tinggi disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat dan hasil sig (2 tailed) yang diperoleh $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak berarti terdapat hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat. Untuk melihat apakah dalam variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak, maka dilakukan uji normalitas terhadap dua variabel. Dari analisis uji normalitas dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini membuktikan bahwa uji asumsi normalitas telah terpenuhi. Dalam penelitian ini juga melakukan uji determinasi guna untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi kerja) secara serentak terhadap dependen (disiplin kerja) jadi hasil analisis koefisien determinasi yaitu R^2 (R Square) sebesar 0.2666 atau (26.6%), hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbang pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (disiplin kerja) sebesar 26.6%.

Jadi item yang mewakili faktor intrinsik yang berhubungan penting terhadap disiplin bekerja adalah item nomor 45 dalam pernyataan saya mendapatkan kemajuan setiap menyelesaikan tugas-tugas saya, hampir sebagian besar responden 73% menjawab setuju sehingga dapat disimpulkan karyawan senang mendapatkan kemajuan setiap menyelesaikan tugas-tugasnya maka pernyataan tersebut dapat membangkitkan kedisiplinan kerja karyawannya dan item yang mewakili faktor ekstrinsik yang berhubungan penting terhadap disiplin bekerja adalah item nomor 36 dalam pernyataan saya merasa cukup aman bila sedang mengerjakan pekerjaan saya, hampir sebagian besar responden 84% menjawab setuju sehingga dapat disimpulkan keamanan dalam bekerja itu penting untuk mengerjakan pekerjaan. Jika faktor-faktor tersebut dikembangkan atau dikelola dengan baik oleh organisasi atau pimpinan bisa di lihat hampir respon disiplin kerja dalam item nomor 18 yang menyatakan saya mampu menyesuaikan rencana kerja bila terjadi perubahan kebijakan 91% menjawab setuju sehingga dapat disimpulkan karyawan mampu menyesuaikan rencana kerja bila terjadi perubahan kebijakan dan bisa di lihat juga hampir sebagian besar respon disiplin kerja dalam item nomor 14 yang menyatakan pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja 85% menjawab setuju dapat disimpulkan pekerjaan yang di selesaikan karyawan sudah sesuai dengan rencana kerja maka akan timbul rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan dengan berusaha mengikuti peraturan dan bekerja sebaik-baiknya untuk

kepentingan perusahaan dan juga akan inisiatif mencari idea atau cara untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab dengan berusaha untuk selalu menjaga peralatan kantor dan introspeksi diri bila mengalami kegagalan, memiliki rasa solidaritas dengan bekerja sama antar rekan kerja, dan menggunakan waktu secara maksimal dalam melakukan pekerjaan, seperti yang terjadi di AJB Bumiputera 1912 Jakarta Pusat terjalin hubungan yang cukup tinggi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawannya. Dengan terjalinnya hubungan yang cukup baik antara motivasi dengan disiplin kerja karyawan maka menurut peneliti AJB Bumiputera 1912 mampu dan dapat bersaing secara baik dengan asuransi lainnya karena AJB Bumiputera 1912 memiliki kerja sama yang baik antara karyawan dengan perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dari 15 item tidak valid karena nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,30 sehingga tersisa 33 item valid sedangkan setelah item gugur dibuang maka analisis reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha pada alat ukur motivasi kerja memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,912. Hal ini berarti bahwa skala motivasi kerja dalam penelitian ini adalah memiliki reliabilitas yang tinggi.

2. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dari 48 item terdapat 1 item tidak valid karena koefisien korelasinya kurang dari 0,30, sehingga tersisa 47 item valid. Sedangkan setelah item gugur dibuang maka analisis reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha pada alat ukur motivasi kerja memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,969. Hal ini berarti bahwa kuesioner disiplin kerja dalam penelitian ini adalah memiliki reliabilitas yang tinggi.

3. Hubungan Motivasi dengan Disiplin kerja

Dari analisis di atas ada hubungan antara motivasi kerja dengan Disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan penelitian, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, antara lain:

a. Untuk Pihak Perusahaan

Bahwa perusahaan perlu memperhatikan masalah kepribadian misalnya membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan aturan perusahaan, dan mengontrol lingkungan agar kondusif sebagai proses pembelajaran, artinya perusahaan akan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi, dan sebaliknya akan menghukum pada karyawan yang melakukan kesalahan. Berdasarkan informasi yang diberikan perusahaan bahwa selama ini perusahaan sudah menerapkan aturan-aturan, oleh karena itu disarankan agar perusahaan tetap menerapkan peraturan disiplin kerja karyawan secara adil.

Jadi saran untuk AJB Bumiputera 1912 adalah tetap menjaga dan meningkatkan hubungan yang harmonis dengan karyawan, seperti mendengarkan semua aspirasi, keluhan-keluhan para karyawan, sehingga tercipta komunikasi dua arah antara pihak perusahaan dengan karyawan, karena dengan adanya hubungan yang harmonis akan lebih mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik.

b. Untuk Individu

Saran bagi para individu (karyawan) mampu bersikap sesuai dengan aturan perusahaan, artinya individu mampu memahami aturan-aturan yang ditetapkan oleh

perusahaan, diharapkan individu terbiasa (habit) dengan aturan perusahaan dan individu senang dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan serta diharapkan individu (karyawan) mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dalam mentaati aturan perusahaan.

c. Untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian yang akan datang, apabila akan melakukan penelitian tentang disiplin kerja, sebaiknya memperhatikan variabel kepribadian dan variabel lingkungan sebagai variabel bebas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alberth Kurniawan. 2010. *Belajar Mudah SPSS*. Yogyakarta : Penerbit MediaKom.
- Alex Nitisemito. 1980. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Galih Indonesia
- Anjar Setyorini. 2005. Hubungan antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Pasifik Paint Jakarta Utara. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ayu,. Ida. 2006. Hubungan Antara Daya Juang (Adversity Quotient) Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Jakarta. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Fakultas Psikologi. Universitas Persada Indonesia.
- As'ad Mohammad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Alvin Fadilla Helmi. 1996. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2 Desember. Edisi khusus Ulang Tahun XXXII.
- Ferdinand. 2004. *Pemberian Motivasi dan Hubungan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Maluku Tenggara Barat*. Jurnal Akmen. Vol.1 No. 3 September.
- Fifi Amriany, Yusti Probowati R dan Gunadi Atmaji. 2004 . *Iklim Organisasi Yang Kondusif meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Anima Indonesia Psychological Jurnal. Volume 19, No. 2, 179-193 Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

- Gouzali Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Handoko T. Tani. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khairul. 1999. *Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Pegawai*. Jurnal Polimedia. Vol 2 No. 1 Febuari.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisian. Penerbit: Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Panji Anoraga. 2001. *Psikologi Kerja*. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta.
- Sahlan Asnawi. 2002. *Hubungan Dan Pengaruh Keterlibatan Pelaksanaan Tugas Dengan Disiplin Terhadap Peraaturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Atau K3*. Jurnal. Phronesis Vol 4, No7 juni.
- Saifudin Azwar 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Soeharsono Sagir. 1984. *Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Sumber Daya Manusia 07.
- Sondang Siagian. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner & Freeman. 1995. *Manajemen*. Jilid II. Penerbit: PT. Prehallino. Jakarta.

Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suprihanto John, dkk. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Walgito, B. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.

Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Werther & Davis. 1992. *Human Resources and Personnel management*. Fifth Edition McGraw-Hill Company.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	91.6463	129.762	.396	.910
ITEM2	91.3780	131.324	.317	.911
ITEM3	91.8415	127.320	.489	.909
ITEM4	91.5976	128.589	.466	.909
ITEM5	91.2927	130.210	.361	.911
ITEM6	91.6098	129.574	.471	.909
ITEM7	91.8537	127.361	.541	.908
ITEM8	91.5610	127.336	.507	.909
ITEM9	91.3415	129.487	.463	.909
ITEM10	91.5854	128.443	.440	.910
ITEM11	91.6951	129.918	.342	.911
ITEM12	91.4268	131.383	.352	.911
ITEM13	91.1463	130.447	.447	.910
ITEM14	91.2805	128.970	.454	.909
ITEM15	91.7683	127.514	.464	.909
ITEM16	92.3780	125.102	.554	.908
ITEM17	91.8171	129.929	.343	.911
ITEM18	91.8415	124.826	.613	.907
ITEM19	91.5244	128.450	.439	.910
ITEM20	91.4146	128.591	.488	.909
ITEM21	91.4268	130.816	.307	.912
ITEM22	91.4390	125.978	.569	.908
ITEM23	91.4512	128.251	.605	.908

ITEM24	91.8780	125.491	.496	.909
ITEM25	91.4146	125.925	.619	.907
ITEM26	91.3293	130.174	.354	.911
ITEM27	91.8293	125.057	.601	.907
ITEM28	91.2927	128.333	.473	.909
ITEM29	91.5732	127.729	.535	.908
ITEM30	91.5610	125.509	.579	.907
ITEM31	91.4024	130.169	.415	.910
ITEM32	91.4268	130.371	.454	.910
ITEM33	92.0244	128.864	.454	.909

LAMPIRAN 2

Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	136.5732	354.396	.570	.969
Item2	136.6341	357.939	.588	.969
Item3	136.7439	357.255	.585	.969
item4	136.6341	353.741	.648	.969
item5	136.5488	355.806	.609	.969
item6	136.5000	354.747	.701	.968
item7	136.6220	351.571	.762	.968
item8	136.6098	354.636	.688	.968
item9	136.5244	356.672	.660	.968
item10	136.5122	351.389	.645	.969
item11	136.9390	361.836	.375	.969
item12	136.5244	352.228	.665	.968
item13	136.4512	357.905	.551	.969
item14	136.5488	356.621	.752	.968
item15	136.5854	355.159	.773	.968
item16	136.8659	359.081	.426	.969
item17	136.6098	356.710	.729	.968
item18	136.5854	358.122	.772	.968
item19	136.5366	357.116	.650	.969
item20	136.8171	361.633	.372	.969
item21	136.6707	359.038	.632	.969
item22	136.6585	357.512	.662	.969
item23	136.4878	353.290	.670	.968
item24	136.5000	351.611	.766	.968
item25	136.4634	350.227	.775	.968
item26	136.4634	355.141	.657	.968
item27	136.5732	357.902	.623	.969

item28	136.6098	354.784	.606	.969
item29	136.7073	357.173	.661	.968
item30	136.5854	352.789	.823	.968
item31	136.7805	354.643	.589	.969
item32	136.6220	358.065	.617	.969
item33	136.5610	356.397	.745	.968
item34	136.6829	353.701	.654	.968
item35	136.6341	356.432	.559	.969
item36	136.5732	356.816	.676	.968
item37	136.4756	351.364	.719	.968
item38	136.5366	359.141	.578	.969
item39	136.5244	353.067	.724	.968
item40	136.4146	355.431	.706	.968
item41	136.5854	356.147	.603	.969
item42	136.8659	359.945	.441	.969
item43	136.5610	355.533	.672	.968
item44	136.7317	355.557	.533	.969
item45	136.7073	355.173	.656	.968
item46	136.6707	355.261	.679	.968
item47	136.9146	361.215	.303	.970

LAMPIRAN 3

Uji Korelasi Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Correlations

		Motivasi kerja	Disiplin kerja
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.516**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

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

LAMPIRAN 4

Kepada YTH :

Bapak atau Ibu

Di AJB Bumiputera 1912 Jakarta Pusat

Bapak atau Ibu yang saya hormati, dalam rangka penelitian ini, saya mohon kesedian bapak atau ibu untuk mengisi skala yang saya buat. Berikut ini terdapat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan peristiwa yang Bapak atau Ibu alami dalam bekerja.

Bapak atau Ibu diminta untuk mengisi biodata dan memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan atau pengalaman sendiri. Sebelum mengisi mohon membaca pernyataan dengan seksama. Semua jawaban Bapak atau Ibu **BENAR**, asalkan sesuai keadaan atau pengalaman Bapak atau Ibu, saya sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran Bapak atau Ibu, **kerahasiaan identitas** dan jawaban Bapak atau Ibu saya jamin sesuai dengan kode etik psikologi.

Selamat mengerjakan dan **terima kasih** atas **kesedian** dan kesungguhan Bapak atau Ibu dalam mengisi skala ini.

Hormat Saya

(Sarah Hennessy)

IDENTITAS PRIBADI

Lama Kerja :

Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, **berila tanda silang (X)** pada kotak yang telah disediakan di setiap lembar jawaban sesuai apa yang anda rasakan dan anda yakinin. Untuk itu tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian skala ini, semua jawaban yang anda berikan adalah BENAR. Terima kasih atas kerjasama yang baik dari anda.

PETUNJUK PENGISIAN :

SS : Jika anda (sangat sesuai) dengan maksud dari pernyataan tersebut

S : Jika anda (sesuai) dengan maksud dari pernyataan tersebut

TS : Jika anda (tidak sesuai) dengan maksud dari pernyataan tersebut

STS : Jika anda (sangat tidak sesuai) dengan maksud dari pernyataan tersebut.

SKALA I

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu berusaha memperbaiki hasil kerja saya				
2	Gaji yang saya terima membuat saya bergairah kerja				
3	Saya merasa sulit memperoleh kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan keterampilan melalui pekerjaan ini				
4	Penghargaan atas jerih payah saya tidak sesuai dengan kemampuan yang saya keluarkan				
5	Saya tidak pernah takut akan mendapatkan kecelakaan dalam bekerja				
6	Kebersihan di ruang kerja saya rasanya cukup terjaga				
7	Saya cemas akan terjadi kecelakaan saat saya sedang bekerja				
8	Gairah kerja saya akan menurun kalau atasan selalu mengontrol pekerjaan saya				
9	Saya merasa apa yang saya lakukan dihargai dengan baik oleh perusahaan ini				
10	Saya bisa mengikuti maksud dan tujuan kebijaksanaan perusahaan ini				
11	Saya sudah merasa puas dengan apa yang saya lakukan terhadap pekerjaan saya				
12	Kesempatan mendapatkan kenaikan pangkat rasanya bisa saya raih, bila saya bekerja dengan baik				
13	Pekerjaan yang saya kerjakan ini tepat sekali dengan keinginan saya				
14	Saya merasa bergairah dalam bekerja, karena pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk maju				
15	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya membuat semangat kerja saya menurun				
16	Saya sulit mengembangkan kemampuan diri di perusahaan ini bila sistem kerjanya seperti ini				
17	Saya merasa harga diri saya di abaikan di perusahaan ini				
18	Jika atasan atau pimpinan memperhatikan saya bekerja, maka saya akan lebih giat bekerja				
19	Tugas yang saya tangani resikonya terlalu tinggi, akibatnya sering diliputi rasa takut				
20	Situasi dan kondisi kerja dalam melakukan pekerjaan saya tidak menyenangkan				
21	Keinginan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
22	Pengalaman yang saya peroleh dari pekerjaan ini tidak banyak memberikan kemajuan untuk masa yang akan datang				
23	Walaupun saya bekerja dengan baik, kemungkinannya kecil jenjang karir saya akan di naikkan				
24	Saya mendapatkan kemajuan setiap menyelesaikan tugas-tugas				

25	Saya sangat mengutamakan prestasi kerja				
26	Sebagai karyawan, saya akan mencurahkan segala kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan				
27	Disini saya merasa sulit mendapatkan teman kerja yang cocok				
28	Saya merasa perusahaan ini belum lengkap memberikan informasi kepada karyawannya				
29	Besarnya gaji yang saya terima rasanya terlalu kecil untuk memenuhi kebutuhan masa sekarang				
30	Saya sulit mengembangkan kreatifitas kerja saya jika pimpinan sering melakukan pengawasan				
31	Bekerja diperusahaan ini rasanya sulit untuk memperoleh kenaikan tingkat jabatan				
32	Rasanya saya tidak cocok di tempatkan pada bagian ini				
33	Kesulitan yang saya rasakan terletak pada teman kerja saya				
34	Gairah kerja saya akan meningkat jika hasil kerja saya juga di hargain oleh teman-teman sekantor				
35	Teman kerja saya umumnya mudah diajak kerja sama dalam menjalankan tugas				
36	Saya merasa cukup aman bila sedang mengerjakan pekerjaan saya				
37	Sebagian dari gaji yang saya terima bisa saya tabung				
38	Saya merasa tidak pernah mencapai prestasi apapun dalam bekerja				
39	Gairah kerja saya akan meningkat, jika atasan dapat mengembangkan usaha bersama untuk menciptakan situasi kerja yang lebih baik				
40	Saya merasa perusahaan ini sudah lengkap memberikan informasi kepada karyawan				
41	Saya selalu berusaha mengerjakan semua tugas dengan tepat waktu				
42	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan keinginan saya				
43	Saya merasa ruang kerja saya tidak nyaman				
44	Kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan kenaikan pangkat cukup besar, bila saya bekerja dengan baik				
45	Saya merasa susah jika diberi tanggung jawab baru berkaitan dengan tugas saya				
46	Saya banyak dibantu teman untuk menyelesaikan tugas yang membebankan oleh perusahaan				
47	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan usaha yang saya lakukan				
48	Fasilitas kerja tidak pernah menjadi masalah bagi saya				

SKALA II

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya keterlambatan adalah hal yang biasa				
2	Setiap ada rapat saya tidak pernah terlambat				
3	Saya tidak peduli bila perusahaan mengalami perubahan rencana dalam pekerjaan				
4	Saya tidak pernah menunda tugas				
5	Saya mengutamakan pekerjaan yang ada di depan mata saya				
6	Kerusakkan peralatan kantor tidak pernah saya laporkan				
7	Saya sering tidak melaksanakan tugas tepat waktu				
8	Saya tidak pernah melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana				
9	Saya merasa tertekan karena harus bekerja sesuai dengan prosedur				
10	Saya taat terhadap jam kerja				
11	Saya malas bekerja apabila rencana pekerjaan selalu berubah-ubah				
12	Setiap di berikan tugas oleh pimpinan saya tidak langsung mengerjakannya				
13	Saya menjalankan prosedur kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan				
14	Pekerjaan yang saya selesaikan, sudah sesuai dengan rencana kerja				
15	Saya melaksanakan tugas tepat pada waktunya				
16	Saya terkadang menyisakan tugas untuk hari selanjutnya				
17	Saya buat rencana bila akan bekerja				
18	Saya mampu menyesuaikan rencana kerja bila terjadi perubahan kebijakan				
19	Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam tugas				
20	Saya tidak marah apabila saya memiliki kesalahan dalam bekerja				
21	Prosedur kerja yang ada menentukan saya untuk bekerja yang tekun				
22	Apabila tugas saya tidak terselesai tepat waktu tidak masalah buat saya				
23	Saya tidak peduli dengan tugas saya yang penting santai				
24	Saya selalu meremehkan hasil pekerjaan tanpa mengevaluasi kembali				
25	Saya malas mengerjakan tugas sehingga sering tidak terselesaikan				
26	Saya datang ke kantor tepat waktu				
27	Saya selalu teliti setiap pekerjaan yang saya kerjakan				
28	Saya selalu santai mengerjakan tugas				
29	Sebelum pulang kerja saya langsung pulang tanpa mengevaluasi hasil pekerjaan				
30	Bagi saya tidak melaksanakan tugas tepat waktu hal yang biasa				
31	Saya takut apabila saya memiliki kesalahan dalam bekerja				
32	Saya tidak khawatir bila nanti mengerjakan tugas pada waktunya karena ada teman yang menunda pekerjaan juga				
33	Sebelum pulang kerja saya memeriksa hasil pekerjaan saya				
34	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas				
35	Saya tidak khawatir bila datang terlambat karena ada teman yang terlambat juga				

36	Saya selalu datang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan				
37	Saya mengerjakan tugas tepat pada waktunya				
38	Saya selalu menunda-nunda tugas dari pimpinan				
39	Jika ada waktu luang saya akan gunakan untuk menyelesaikan tugas lain				
40	Saya sering pulang lebih awal dari waktu yang telah di tentukan				
41	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan cepaat selesai				
42	Kerusakkan peralatan kantor selalu saya laporkan				
43	Terkadang saya bekerja di luar prosedur kerja yang telah di tentukan				
44	Setiap di berikan tugas oleh pimpinan saya langsung mengerjakannya				
45	Saya merasa kesal setiap pimpinan meminta saya untuk mengerjakan tugas secepatnya				
46	Apabila ada hasil pekerjaan yang salah saya tidak langsung mengevaluasinya				
47	Sebelum memulai pekerjaan saya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan yang kemaren				
48	Bagi saya taat terhadap pimpinan adalah kunci sukses untuk naik jabatan				