

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN
PEGAWAI PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG SIMPANG LIMUN
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*

Oleh:

M. ALI NOVIA
1305160188



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

M. ALI NOVIA (1305160188) Analisis Faktor-faktor Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, Skripsi. 2017.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang menentukan motivasi kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan dan untuk mengetahui Faktor-faktor dominan yang menentukan kedisiplinan pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan.

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian ini yaitu seluruh pegawai di wilayah PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan. Jumlah keseluruhan pegawai di wilayah PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan sebanyak 41 orang dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah daftar pertanyaan (Questioner), wawancara (interview) dan studi dokumentasi. Dalam menganalisis data hasil jawaban responden digunakan statistik deskriptif. Selanjutnya dilakukan Analisis Faktor. Analisis Faktor bertujuan untuk menemukan suatu cara meringkas informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau variate (faktor).

Nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) pada tabel untuk variabel motivasi adalah 0.720 sedangkan untuk variabel disiplin adalah 0,561. Hasil menunjukkan bahwa instrumen valid karena nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) melebihi batas signifikansi 0.50. Dari 3 faktor untuk variabel motivasi yang dianalisis dan setelah melewati analisis KMO MSA, ternyata dari hasil analisis ekstraksi komputer menjadi 1 faktor (nilai eigenvalues > 1 menjadi 1 faktor). Faktor 1 mampu menjelaskan 80,426% variasi, sedangkan dari 3 faktor untuk variabel disiplin yang dianalisis dan setelah melewati analisis KMO MSA, ternyata dari hasil analisis ekstraksi komputer menjadi 1 faktor (nilai eigenvalues > 1 menjadi 1 faktor). Faktor 1 mampu menjelaskan 65,732% variasi. Dengan melihat tabel *component matrix* jelas nilai component tertinggi untuk variabel motivasi adalah faktor pengawasan sehingga pada variabel tersebut diketahui faktor yang dominan adalah faktor pengawasan diikuti dengan faktor lingkungan kerja dan yang terendah adalah faktor kompensasi. Sedangkan untuk variabel disiplin nilai component tertinggi adalah faktor penegakan disiplin sehingga pada variabel tersebut diketahui faktor yang dominan adalah faktor penegakan disiplin diikuti dengan faktor pendidikan dan pelatihan dan yang terendah adalah faktor kepemimpinan.

Kata Kunci: Motivasi dan Kedisiplinan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR- FAKTOR MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG SIMPANG LIMUN MEDAN”**.

Adapun maksud dan tujuan dari pada pembuatan skripsi ini masih dari kesempurnaan baik segi penyaji maupun dari segi penjelasannya. Hal ini karena keterbatasan kemampuan serta kadar kemampuan yang penulis miliki.

Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati, kritikan dan saran yang konstruktif merupakan bagian yang sangat diharapkan untuk memperbaiki penyelesaian skripsi ini. Terwujudnya dan berhasilnya penyelesaian skripsi ini adalah berkat bimbingan dan bantuan beberapa pihak, baik secara moril maupun materil telah memberikan polesan tersendiri baik langsung maupun tidak langsung sehingga menciptakan suatu warna yang lebih jelas untuk suatu arti yang lebih nyata.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis juga para pembaca pada umumnya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan

terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Kepada Kedua Orang Tua saya Bapak Ali Asran dan Ibunda tercinta Asmidar yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan dan doa restu kepada penulis, atas segala jerih payah dan pengorbanan tanpa mengenal lelah dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan penulis.
2. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA. Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Januri, SE, MM. M.Si Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si Wakil Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. PT. PEGADAIAN (PERSERO) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset diperusahaan ini dan membantu untuk memberi data dan informasi yang dibutuhkan penulis.

11. Kepada karyawan PT. PEGADAIAN (PERSERO), yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran bagi penulis dalam penulisan karya ilmiah kedepan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Medan, Maret

2017

M.ALI NOVIA
1305160188

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Motivasi	7
a. Pengertian Motivasi	7
b. Tujuan dan Manfaat Motivasi	8
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	9
d. Teori-Teori Motivasi	18
e. Indikator Motivasi	24
2. Disiplin	26
a. Pengertian Disiplin	26
b. Tujuan dan Manfaat Disiplin	28
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	30

	d. Indikator Disiplin	36
	B. Kerangka Konseptual	37
BAB III	METODELOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	40
	B. Defenisi Operasional	40
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	42
	D. Populasi dan Sampel	42
	E. Teknik Pengumpulan Data	43
	F. Teknik Analisis Data	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	52
	1. Deskripsi Hasil Penelitian	52
	2. Identitas Responden	53
	3. Analisis Jawaban Responden untuk Faktor Motivasi	55
	4. Analisis Jawaban Responden untuk Faktor Motivasi	57
	B. Pembahasan	59
	1. Pengujian Analisis Faktor	59
	a. Analisis Faktor-Faktor Motivasi	59
	b. Analisis Faktor-Faktor Disiplin	61
	2. Analisis Temuan Penelitian	63
	a. Faktor-Faktor Motivasi	63
	b. Faktor-Faktor Disiplin	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 66

B. Saran 67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Skedul Penelitian	42
Tabel III.2	Jumlah Sampel Pegawai Seluruh Wilayah PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan	43
Tabel III-3.	Skala Likert	43
Tabel III-4	Hasil Uji Validitas Instrumen Faktor-faktor Motivasi	45
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas Instrumen Faktor-faktor Disiplin	46
Tabel III-6	Hasil Uji Reliabilitas Faktor-faktor Motivasi	48
Tabel III-7	Hasil Uji Reliabilitas Faktor-faktor Disiplin	49
Tabel IV-1.	Skala Pengukuran Likert's	52
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV-5.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Faktor Motivasi	55
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Faktor Motivasi	57
Tabel IV-8.	KMO and Bartlett's Test	59
Tabel IV-9.	Anti-Image Matrices	60
Tabel IV-10.	Total Variance Explained	61
Tabel IV-11.	KMO and Bartlett's Test	61
Tabel IV-12.	Anti-Image Matrices	62
Tabel IV-13.	Total Variance Explained	63
Tabel IV-14.	Component Matrix	63
Tabel IV-15.	Component Matrix	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1. Paradigma Penelitian	38
Gambar II-2. Paradigma Penelitian	39

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling strategis dalam suatu organisasi, dimana sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. SDM juga merupakan faktor utama yang dapat menentukan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkannya. Sementara itu, salah satu sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam proses pekerjaan di suatu perusahaan adalah pegawai, yang terdiri atas berbagai macam pegawai yang memiliki keahlian tertentu yang sering disebut juga sebagai tenaga terampil. Kinerja dari tenaga terampil ini akan dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Motivasi ini diwujudkan dengan tindakan untuk mendapatkan apa yang dimaksud dengan kepuasan terhadap setiap kebutuhan-kebutuhan individu.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 124) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu: (1) Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. (2) Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendukung motivasi para pekerja pada suatu perusahaan menjadi sangat penting agar pelaksanaan pekerjaan perusahaan tersebut dapat berlangsung dengan baik. Sementara itu, berbagai macam teori motivasi kerja telah diungkapkan oleh sejumlah ahli sejak permulaan tahun 1900. Saat ini, sudah banyak teori motivasi yang dapat diimplementasikan pada kegiatan perusahaan, salah satunya adalah teori yang mengaitkan motivasi dengan kebutuhan manusia.

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. (Mangkunegara, 2013, hal. 94)

Berdasarkan riset awal yang penulis lakukan di Pegadaian diketahui bahwa motivasi kerja pegawai belum sesuai dengan keinginan perusahaan, hal ini terlihat dari kurangnya keinginan dari beberapa pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih adanya pegawai yang kurang semangat untuk mengejar target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu masih ada pegawai yang kurang memiliki kurang inisiatif dalam menjalankan pekerjaan, terlihat dari pegawai bersikap acuh ketika sedang melayani nasabah, dimana sebaiknya pegawai dapat bersikap baik dan dapat memberikan banyak informasi tentang pegadaian kepada nasabah tersebut.

Selain motivasi, hal lain yang harus diperhatikan yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan adalah disiplin

kerja tinggi yang harus selalu diterapkan. Disiplin yang baik mencerminkan kepemimpinan yang efektif dimana dilihat dari pemberian pendidikan dan pelatihan yang berkompeten, penegakan disiplin secara adil sesuai dengan peraturan perusahaan serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan tingkat jabatan karyawan.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 194) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Berbeda dengan pendapat Susilo (2007, hal. 165) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Penelitian ini difokuskan pada faktor kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Hasibuan (2011, hal. 193) menyatakan: “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.”

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun sebuah BUMN sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa lainnya. Menjadi perusahaan terkemuka dengan jaringan yang tidak terbatas yang selalu berada dalam keadaan berdaya, berketahanan, bermanfaat terpercaya, bermartabat dan berkembang maju membantu masyarakat.

Untuk memelihara dan mewujudkan disiplin yang baik, ada banyak faktor yang berpengaruh, namun dalam penelitian dipilih beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan tersebut yaitu : pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan dan penegakan disiplin. Penegakan disiplin adalah salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi disiplin kerja. Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun penegakan disiplin belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan. Dari pengamatan yang dilakukan, pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Indikasi tersebut dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor, di samping masih ada dijumpai pegawai mangkir dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu pegawai dalam melaksanakan tugas masih belum mencapai target yang sudah ditetapkan.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah motivasi dan kedisiplinan merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-faktor Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Perusahaan belum mengetahui secara pasti apa faktor yang sangat memotivasi pegawai dalam bekerja.
2. Perusahaan belum mampu menegakan apa saja faktor-faktor yang sangat mendorong karyawan untuk disiplin dalam bekerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor-faktor motivasi dan kedisiplinan maka dalam penelitian ini penulis membatasi hanya pada faktor motivasi ekstern yaitu lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi. Sedangkan untuk kedisiplinan dibatasi hanya pada faktor pendidikan dan pelatihan, penegakan disiplin dan kepemimpinan

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Faktor apakah yang sangat dominan menentukan motivasi kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan?
2. Faktor apakah yang sangat dominan menentukan kedisiplinan pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui faktor yang sangat dominan menentukan motivasi kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan
2. Mengetahui faktor yang sangat dominan menentukan kedisiplinan pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan.

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan untuk memperbaiki motivasi dan disiplin pegawai agar dapat lebih baik.

- b. Sebagai informasi dan evaluasi kebijakan pimpinan perusahaan khususnya PT Pegadaian di dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan dukungan sumber daya yang optimal.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta segala kegiatannya dan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi organisasi.
- b. Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama dimasa-masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi dan kedisiplinan pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik, untuk lebih jelasnya berikut pendapat Manullang (2009, hal. 146) yang menyatakan: “Motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.”

Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2013, hal. 94): “Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Menurut Hadari Nawawi (2006, hal. 351): “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.”

Rivai (2008, hal. 455) yang menyatakan: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Dengan demikian dari uraian serta defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan

kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

b. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut Liang Gie dalam Samsuddin (2006, hal. 281) mengemukakan bahwa: "Pemberian motivasi memiliki tujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendak oleh orang-orang tersebut".

Menurut Hasibuan (2011, hal. 97) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti :

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- e. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang karyawan
- f. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- g. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
- h. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- i. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- j. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Arep Ishak dan Tanjung Hendri, (2013, hal. 16-17) manfaat motivasi yang utama adalah:

Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas 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/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul 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.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi itu sendiri adalah meningkatkan gairah kerja pegawai, menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipatif setiap pegawai sehingga tercipta produktivitas pegawai yang tinggi

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi pekerja merupakan mesin penggerak tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2011) hal-hal yang menimbulkan motivasi, meliputi:

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

- 2) *The desire of possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire of power*, artinya keinginan dan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong agar orang mau bekerja.
- 4) *The desire of recognition*, artinya keinginan dan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang bekerja.

Dengan demikian jelas bahwa setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari setiap hasil pekerjaannya. Namun demikian memotivasi anggota tim di dalam lingkungan proyek bukanlah hal yang mudah, perlu adanya suatu strategi bagi manajer proyek dalam memotivasi anggota timnya. Sebelum menentukan strategi tersebut, penting untuk diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi pekerja.

Abraham Maslow (1943) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok, dimana variasi kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hirarki dalam lima tingkatan yang berbentuk piramida dan orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkatan kebutuhan itu dikenal dengan sebutan hirarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi pilihan yang penting. Kelima kebutuhan menurut Maslow dalam Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*The Physiological Needs*), yaitu kebutuhan akan rasa lapar, haus, istirahat, tempat tinggal, dan sebagainya. Kebutuhan fisiologis ini sangat kuat, dalam keadaan absolut semua kebutuhan lain ditinggalkan dan orang mencurahkan semua kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan ini.
- 2) Kebutuhan akan jaminan kesehatan dan keamanan (*The Safety and Security Needs*), yaitu keinginan untuk merasa aman dan terlindungi, serta jauh dari bahaya. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan untuk mempertahankan kehidupan.
- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (*Belongingness and social Needs*), yaitu kebutuhan akan berafiliasi dengan orang lain, diterima serta memiliki. Kebutuhan ini sangat penting dimiliki sepanjang hidup.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Needs*), yaitu keinginan akan berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization*), yaitu kebutuhan untuk mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak semua orang menyadarinya.

Bila kebutuhan dasar masih belum diperoleh, maka pemenuhan kebutuhan dasar tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang diperhatikan. Oleh karena itu perlu diketahui, apakah antara kondisi yang diterima saat ini sudah sesuai dengan yang diharapkan. Informasi mengenai kesenjangan ini dapat digunakan dalam usaha meningkatkan motivasi kerja para karyawan dengan meminimalkan terjadinya kesenjangan tersebut sekaligus meningkatkan kualitas hidupnya.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal. 124) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu: “Faktor Intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan”.

a) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

a) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerja itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk

makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Kegiatan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis

dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2011, hal. 2) mendefinisikan bahwa: "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab

dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011, hal. 26) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja
- 2) Temperatur Di Tempat Kerja
- 3) Kelembaban
- 4) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja
- 6) Bau-Bauan Di Tempat Kerja
- 7) Tata Warna Di Tempat Kerja
- 8) Musik
- 9) Keamanan di Tempat Kerja
- 10) Hubungan Atasan Dengan Bawahan
- 11) Hubungan Sesama Rekan Kerja

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampu bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Sedangkan kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

Adapun indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2007) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan

- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

3) Supervisi atau pengawasan yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

Untuk menjadi efektif, sistem supervisi atau pengawasan harus memenuhi karakteristik tertentu. Karakteristik-karakteristik supervisi atau pengawasan yang efektif menurut T. Hani Handoko (2007, hal. 373) sebagai berikut :

- 1) Akurat.
- 2) Tepat Waktu
- 3) Obyektif dan menyeluruh
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
- 5) Realistik secara ekonomis.
- 6) Realistik secara organisasional
- 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
- 8) Fleksibel

- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- 10) Diterima para anggota organisasi.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur

kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antar karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan system prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

d. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan.

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja. Teori motivasi itu menurut Sutrisno (2009, hal. 129) antara lain:

- 1) Teori Kepuasan
 - a) Teori Motivasi Konvensional
 - b) Teori Hierarki
 - c) Teori Motivasi Prestasi
 - d) Teori Model dan Faktor

- e) Teori ERG
- f) Teori X dan Y
- 2) Teori Motivasi Proses
 - a) Teori Harapan (*Expectary Theory*)
 - b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
 - c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Berikut ini penjelasan dari teori motivasi, yaitu:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

- c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

d) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor dipelopori oleh Frederick Herzberg yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju,

pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f) Teori X dan Y

Teori X dipelopori oleh Douglas McGregor didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- b. Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi, (Sutrisno, 2009, hal. 153), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

a) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- a. Teori ini menekankan imbalan.
- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- c. Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan

pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif. Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2011, hal. 150) motivasi terdiri dari:

“1) Motivasi positif (*incentive positif*)

2) Motivasi negatif (*incentive negatif*)”

Berikut ini penjelasan dari jenis-jenis motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi positif (*incentive positif*), maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*incentive negatif*), maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberi hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam

jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari pendapat di atas diperoleh kesimpulan bahwa motivasi positif merupakan suatu proses yang diberikan pimpinan untuk memotivasi bawahannya dapat berprestasi.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, Insentif (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

e. Indikator Motivasi

Menurut Mc Clelland yang di kutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007, hal. 103), indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- “1) Motif
- 2) Harapan
- 3) Insentif”

Adapun penjelasan dari indikator motivasi adalah:

- 1) Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi; dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke (Mangkunegara, 2005: 74) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal

Newstrom dalam Wibowo (2009, hal. 110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. *Engagemet*
2. *Commitment*
3. *Satisfaction*
4. *Turnover*

Adapun penjelasan indikator motivasi diatas adalah:

1) *Engagemet*.

Engagemen merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitment*.

Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3) *Satisfaction*.

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

4) *Turnover*.

Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Kekurangdisiplinan di dalam memajemen suatu organisasi juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri. Dari sisi pegawaibanyak yang melanggar disiplin.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009, hal. 290) menyatakan bahwa "disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut Siagian (2009, hal. 305) :

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawaitersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawailain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya Rivai (2008, hal. 444) menyatakan Disiplin adalah:

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diterangkan bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh oerorganisasi.

Menurut Rivai (2008, hal. 444), disiplin kerja dibedakan atas:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawaimengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Penjelasan dari keempat perspektif yang menyangkut disiplin kerja tersebut adalah:

1) Retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.

2) Korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggaran menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.

3) Hak-hak individual

Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin.

4) Utilitarian

Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensi memper-kenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian karyawan kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009, hal. 92) tujuan utama disiplin adalah:

Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut Bejo Siswanto (2007, hal. 292), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Sondang P. Siagian (2009, hal. 305) disiplin memiliki manfaat:

Mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan, dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk

mengatasi perbedaan pendapat antar pegawaidan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran

Disiplin dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawaidapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, dalam melakukan hal tersebut banyak faktor yang dapat mempengaruhinya.

Menurut Susilo (2007, hal. 165) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain:

1) Pendidikan dan pelatihan,

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dengan demikian jelaslah bahwa terwujudnya kedisiplinan adalah dengan selalu memberikan pendidikan dan pelatihan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Adapun indikator pendidikan dan pelatihan Putra Bangsawan (2013) adalah:

- a) Adanya pelatihan
- b) Adanya pendidikan
- c) Jadwal diklat
- d) Kesempatan Berkarir

2. Penegakan disiplin

Penegakkan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai keusaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik. Namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pimpinan setiap waktu.

Adapun indikator penegakan disiplin Putra Bangsawan (2013) adalah:

- a) Tingkat kehadiran
- b) Ketenangan bekerja
- c) Ketaatan
- d) Keamanan bekerja
- e) Ketepatan waktu

3. Kepemimpinan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan para pegawai

Adapun indikator kepemimpinan menurut Putra Bangsawan (2013) adalah:

- a) Ketegasan atasan
- b) Perhatian atasan
- c) Keadilan atasan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 94-98) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Bejo Siswanto (2007, hal. 291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja

- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Adapun penjelasan dari faktor-faktor disiplin adalah:

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 194), faktor kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (Waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan

8) Hubungan kemanusiaan

Berikut ini penjelasan faktor-faktor tersebut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

3) Balas jasa

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

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam

kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral dan gairah kerja dan kinerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit bagi dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak.

d. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Hasibuan (2011, hal. 213) diantaranya:

- ”1) Ketaatan waktu
- 2) Ketaatan proses kerja
- 3) Ketaatan hasil kerja.

Adapun penjelasan dari indikator disiplin adalah:

- 1) Ketaatan waktu

Tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari ketaatan mereka datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Ketaatan proses kerja

Jalan menjalankan seluruh tugas, para pegawai harus sesuai dengan prosedur kerja dan job description yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- 3) Ketaatan hasil kerja.

Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai harus sesuai dengan apa yang diberikan kepada pegawai tersebut serta sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan, agar tercapainya tujuan perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Motivasi Kerja

Motivasi pekerja merupakan mesin penggerak tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2011) hal-hal yang menimbulkan motivasi, meliputi: artinya keinginan untuk hidup (*The desire to live*), keinginan untuk memiliki sesuatu (*The*

desire of possession), keinginan dan kekuasaan (*The desire of power*) dan keinginan dan pengakuan (*The desire of recognition*).

Kelima kebutuhan menurut Maslow dalam Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut: Kebutuhan Fisiologis (*The Physiological Needs*), Kebutuhan akan jaminan kesehatan dan keamanan (*The Safety and Security Needs*), Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (*Belongingness and social Needs*), Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Needs*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization*).

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal. 124) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu: “Faktor Intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan”.

Soekiman dan Purbasakti (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi motivasi pekerja terampil di kota Bandung dan sekitarnya berturut-turut adalah: (1) kebutuhan yang berkaitan dengan *physiological*, (2) kebutuhan yang berkaitan dengan *esteem*, (3) kebutuhan yang berkaitan dengan hal-hal seperti: peraturan perusahaan, durasi proyek, serta pengaturan jadwal waktu pelaksanaan proyek, (4) kebutuhan yang berkaitan dengan *belongingness and social*, (5) kebutuhan yang berkaitan dengan *self-actualization*, (6) kebutuhan yang berkaitan dengan *safety and security*.

Adapun faktor-faktor dominan yang menentukan motivasi kerja karyawan pada penelitian ini dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini:

Motivasi Kerja (Y)

Lingkungan Kerja (X_1)
Kompensasi (X_2)
Pengawasan (X_3)

Gambar II-1. Paradigma Penelitian

2. Kedisiplinan

Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, dalam melakukan hal tersebut banyak faktor yang dapat mempengaruhinya.

Menurut Susilo (2007, hal. 165) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain: pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 94-98) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Bejo Siswanto (2005, hal. 291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Menurut Hasibuan (2011, hal. 194), faktor kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan

adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Putra Bangsawan (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa keempat faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah faktor pendidikan dan pelatihan, faktor penegakan disiplin, faktor kepemimpinan, dan faktor kompensasi. Variabel yang mendominasi dalam menentukan kedisiplinan karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan adalah variabel kesempatan berkarir, variabel tingkat kehadiran, variabel ketegasan atasan, dan variabel tunjangan jabatan.

Adapun faktor-faktor dominan yang menentukan kedisiplinan karyawan pada penelitian ini dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini:

Kedisiplinan (Y)

Pendidikan dan Pelatihan (X_4)
Penegakan Disiplin (X_5)
Kepemimpinan (X_6)

Gambar II-2. Paradigma Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan..

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk memperjelas pemahaman terhadap variabel dengan istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Dari skripsi ini dapat diambil definisi operasional sebagai berikut:

1. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.
2. Kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Tabel III-1
Indikator Perilaku Konsumen

Variabel	Faktor	Indikator
Motivasi	Lingkungan Kerja	1) Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja 2) Temperatur Di Tempat Kerja 3) Kelembaban 4) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja 5) Kebisingan di Tempat Kerja 6) Bau-Bauan Ditempat Kerja 7) Tata Warna Di Tempat Kerja 8) Musik 9) Keamanan di Tempat Kerja 10) Hubungan Atasan Dengan Bawahan 11) Hubungan Sesama Rekan Kerja Sumber: Sedarmayanti (2011, hal. 26)
	Kompensasi	1) Tingkat pembayaran 2) Metode pembayaran 3) Kontrol pembayaran Sumber: Mangkunegara (2007)
	Pengawasan	1) Akurat. 2) Tepat Waktu 3) Obyektif dan menyeluruh 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik 5) Realistik secara ekonomis. 6) Realistik secara organisasional 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi 8) Fleksibel 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional 10) Diterima para anggota organisasi. Sumber :T. Hani Handoko (2007, hal. 373)
Disiplin	Pendidikan dan Pelatihan	Adanya Pelatihan Adanya Pendidikan Jadwal diklat Kesempatan berkarir
	Penegakan Disiplin	Tingkat kehadiran Ketenangan bekerja Ketaatan Keamanan bekerja Ketepatan waktu
	Kepemimpinan	Ketegasan Atasan Perhatian Atasan Keadilan Atasan Sumber: Putra Bangsawan (2013)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun– Medan

Waktu Penelitian : Direncanakan pada Januari 2017 sampai dengan Mei 2017

Tabel III-2. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Jan '17				Peb '17				Mrt '17				Apr '17				Mei '17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■																		
2	Interview Awal			■																	
3	Peng. Data Awal				■	■	■	■	■												
4	Pembuatan Proposal									■	■	■	■								
5	Seminar													■							
6	Riset														■						
7	Pengumpulan data															■					
8	Pengolahan Data																■				
9	Penulisan Skripsi																	■			
10	Bimbingan Skripsi																		■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian ini yaitu seluruh pegawai di wilayah PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan. Jumlah keseluruhan pegawai di wilayah PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan adalah sebanyak 41 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Di mana penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian.

Istijanto (2010, hal. 117) mengemukakan bahwa: “untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (di bawah 200), riset, seperti

survei bisa dilakukan terhadap semua karyawan. Artinya, penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi”. Berdasarkan pernyataan di atas penulis mengambil sampel dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 41 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel III.3
Jumlah Sampel Pegawai Seluruh Wilayah
PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan

No.	Unit Kerja	Jumlah Sampel
1.	Cabang Simpang Limun	12
2.	Unit Deli tua	7
3.	Unit Karyawisata	7
4.	Unit Karya Jaya	3
5.	Unit Marendal	6
6.	Unit Sekasama	3
7.	Unit Bajak	3
Total		41

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu dengan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan kepada 41 responden yang dijadikan sampel dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima (5) opsi.

Tabel III-4. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya angket diuji kelayakannya dengan uji validitas dan reliabilitas.

a) Validitas

Uji Validitas menggunakan validitas isi (*Content Validity*), yaitu membentuk pertanyaan-pertanyaan angket yang relevan dengan konsep-konsep atau teori-teori dan mengkonsultasikannya dengan ahli (*judgement expert*), dalam hal ini didiskusikan dengan pembimbing.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 13,0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 100 daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Imam Ghozali (2009, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV-5

Hasil Uji Validitas Instrumen Faktor-faktor Motivasi

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Lingkungan kerja			
1.	0,635	0,308	Valid
2.	0,692	0,308	Valid
3.	0,647	0,308	Valid
4.	0,533	0,308	Valid
5.	0,649	0,308	Valid
6.	0,707	0,308	Valid
7.	0,619	0,308	Valid
8.	0,605	0,308	Valid

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Kompensasi			
1.	0,729	0,308	Valid
2.	0,821	0,308	Valid
3.	0,704	0,308	Valid
4.	0,696	0,308	Valid
5.	0,650	0,308	Valid
6.	0,606	0,308	Valid
7.	0,517	0,308	Valid
Pengawasan			
1.	0,561	0,308	Valid
2.	0,653	0,308	Valid
3.	0,670	0,308	Valid
4.	0,673	0,308	Valid
5.	0,557	0,308	Valid
6.	0,588	0,308	Valid
7.	0,717	0,308	Valid
8.	0,573	0,308	Valid
9.	0,632	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing faktor motivasi yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid, sehingga dapat diartikan bahwa semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Faktor-faktor Disiplin

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Pendidikan dan Pelatihan			
1.	0,752	0,308	Valid
2.	0,696	0,308	Valid
3.	0,769	0,308	Valid
4.	0,773	0,308	Valid

No. Butir	<i>r</i> hitung	r tabel	Status
Penegakkan Disiplin			
1.	0,718	0,308	Valid
2.	0,561	0,308	Valid
3.	0,698	0,308	Valid
4.	0,609	0,308	Valid
5.	0,648	0,308	Valid
Kepemimpinan			
1.	0,887	0,308	Valid
2.	0,800	0,308	Valid
3.	0,858	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing faktor disiplin yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid, sehingga dapat diartikan bahwa semua butir pertanyaan syah untuk dijadikan instrumen penelitian.

b). Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunnally dalam Imam Ghozali (2009, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

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

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Selanjutnya butir instrumen yang valid di atas diuji reliabilitasnya diuji reliabilitasnya dengan Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha.

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,50$), hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV-7
Hasil Uji Reliabilitas Faktor-faktor Motivasi

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Lingkungan Kerja	0,789	Reliabel
Kompensasi	0,805	Reliabel
Pengawasan	0,805	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel IV-8
Hasil Uji Reliabilitas Faktor-faktor Disiplin

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pendidikan dan Pelatihan	0,736	Reliabel
Penegakan Disiplin	0,650	Reliabel
Kepemimpinan	0,805	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,50$).

2. Wawancara (*Interview*) yaitu mengadakan tanya jawab dengan pimpinan PT Pegadaian.
3. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Untuk melakukan atau menganalisis data terhadap penelitian ini maka peneliti melakukan dan menerapkan teknik analisis deskriptif yaitu suatu proses penganalisaan serta pengelompokan, kemudian diinterpretasikan sehingga akan diperoleh gambaran yang sebenarnya tentang masalah yang diteliti. Selanjutnya dalam menganalisis data hasil jawaban responden digunakan statistik deskriptif. Selanjutnya dilakukan Analisis Faktor. Analisis Faktor bertujuan untuk menemukan suatu cara meringkas informasi yang ada dalam variabel asli (awal)

menjadi satu set dimensi baru atau variate (faktor) dengan melalui pengujian *Bartlett test of sphericity* dan the *Kaiser meyer olkin (KMO) measure of sampling adequacy*, dengan rumus sebagai berikut:

$$KMO = \frac{\sum_{i \neq j} \sum r_{ij}^2}{\sum_{i \neq j} \sum r_{ij}^2 + \sum_{i \neq j} \sum a_{ij}^2}$$

Dimana:

r_{ij} : korelasi antara variabel i dan j

a_{ij} : korelasi parsial antara variabel I dan j

Setelah pengujian KMO dinyatakan valid dengan ketentuan Nilai KMO > 0,5 maka dapat dilanjutkan dengan penganalisisan faktor dengan rumus:

$$X_i = B_{i1} F_1 + B_{i2} F_2 + B_{i3} F_3 + \dots + B_{ij} F_j + \dots + B_{im} F_m + V_i \mu_i$$

J. Supranto (2009, hal. 116)

Dimana:

X_i = Variabel ke i yang dibakukan

B_{ij} = Koefisien regresi parsial yang dibakukan untuk variabel i pada *common factor* ke j

F_j = *Common factor* ke j

V_i = Koefisien regresi yang dibakukan untuk variabel ke I pada faktor yang unik ke i

μ_i = Faktor unik variabel ke i

m = Banyaknya *Common factor*

Adapun tahapan yang harus dilakukan dalam melakukan analisis faktor, sebagai berikut:

1. Mencari nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*). Hasil menunjukkan bahwa instrumen valid jika nilai KMO

MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) melebihi batas signifikansi 0,50.

2. Jika terjadi nilai KMO MSA lebih kecil dari batas signifikansi 0,50 maka dilihat nilai *Anti-Image Correlation* yaitu terdapat pada angka-angka yang diberi tanda “a” yang membentuk garis diagonal. Angka yang membentuk diagonal tersebut merupakan besaran MSA variabel. Jika ada angka-angka yang kurang dari 0.50 maka sebaiknya angka tersebut tidak dimasukkan kedalam analisis faktor dan dikeluarkan satu persatu berdasarkan angka terkecil.
3. Dengan melihat Total Variance Explained diketahui dari beberapa faktor yang dianalisis akan terbentuk beberapa faktor baru dengan melihat nilai eigen value lebih besar 1.
4. Dengan melihat Component Matrix dapat diketahui faktor-faktor mana yang lebih dominan, tetapi pada compenent matrix biasanya masih terdapat beberapa kerancuan sehingga dibutuhkan Rotated Component Matrix sehingga tidak terdapat kerancuan lagi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket untuk faktor Motivasi yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, 7 pertanyaan untuk variabel kompensasi, 9 pertanyaan untuk variabel pengawasan, sedangkan untuk faktor disiplin yang terdiri dari 4 pertanyaan untuk variabel pendidikan dan pelatihan, 5 pertanyaan untuk variabel penegakan disiplin, 3 pertanyaan untuk variabel kepemimpinan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 41 orang nasabah pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR)

Tabel IV-1. Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung tiap-tiap variabel. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka bobot tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	26 orang	63,42%
2	Wanita	15 orang	36,58%
Jumlah		41 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 26 orang (63,42%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket dilakukan proporsinya lebih banyak diberikan kepada karyawan laki-laki dibandingkan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	7 orang	17,07%
2	31 - 40 Tahun	22 orang	53,66%
3	41 - 50 Tahun	9 orang	21,95%
4	> 51 tahun	3 orang	7,32%
Jumlah		41	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 22 orang (53,66%). Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

c. Masa Kerja

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	6 orang	14,63%
2	6 - 10 Tahun	9 orang	21,95%
3	> 10 Tahun	26 orang	63,42%
Jumlah		41	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara > 10 tahun ke atas yaitu sebanyak 26 orang (63,42%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 10 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

Tabel IV-5.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	5 orang	12,20%
2	D3	12 orang	29,27%
3	S1	24 orang	58,53%
Jumlah		41	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 24 orang (58,53%). Hal

ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan sarjana.

b. Analisis Jawaban Responden untuk Faktor Motivasi

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Faktor Motivasi

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Lingkungan Kerja												
1	11	26.8	27	65.9	3	7.3	0	0	0	0	41	100
2	14	34.1	23	56.1	4	9.8	0	0	0	0	41	100
3	10	24.4	27	65.9	4	9.8	0	0	0	0	41	100
4	11	26.8	25	61.0	5	12.2	0	0	0	0	41	100
5	15	36.6	24	58.5	2	4.9	0	0	0	0	41	100
6	10	24.4	27	65.9	4	9.8	0	0	0	0	41	100
7	11	26.6	27	65.9	3	7.3	0	0	0	0	41	100
8	7	17.1	30	73.2	4	9.8	0	0	0	0	41	100
Kompensasi												
1	9	22.0	23	56.1	9	22.0	0	0	0	0	41	100
2	13	31.7	18	43.9	10	24.4	0	0	0	0	41	100
3	15	36.6	20	48.8	6	14.6	0	0	0	0	41	100
4	12	29.3	22	53.7	7	17.1	0	0	0	0	41	100
5	11	26.8	23	56.1	7	17.1	0	0	0	0	41	100
6	10	24.4	27	65.9	4	9.8	0	0	0	0	41	100
7	12	29.3	24	58.5	5	12.2	0	0	0	0	41	100

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pengawasan												
1	9	22.0	25	61.0	7	17.1	0	0	0	0	41	100
2	8	19.5	23	56.1	10	24.4	0	0	0	0	41	100
3	10	24.4	20	48.8	11	26.8	0	0	0	0	41	100
4	20	48.8	16	39.0	5	12.2	0	0	0	0	41	100
5	13	31.7	24	58.5	4	9.8	0	0	0	0	41	100
6	13	31.7	25	61.0	3	7.3	0	0	0	0	41	100
7	9	22.0	24	58.8	8	19.5	0	0	0	0	41	100
8	18	43.9	18	43.9	5	12.2	0	0	0	0	41	100
9	32	78.0	5	12.2	4	9.8	0	0	0	0	41	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan variabel kompensasi yang merupakan faktor dari motivasi telah dilakukan dengan baik oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, dimana mayoritas dari jawaban responden menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa penerangan dan sirkulasi udara telah baik dan dapat memotivasi pegawai, selain itu lingkungan kerja disekitar kantor dan aroma ruangan kerja tidak mengganggu pegawai selama menjalankan pekerjaan.

Begitu juga dengan variabel kompensasi merupakan salah satu faktor dari motivasi telah diberikan dengan baik, terlihat dari jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi telah diberikan dengan adil dan sesuai dengan peraturan pemerintah serta system pemberian kompensasinya juga telah berjalan dengan baik. Selain itu pegawai juga mendapat kompensasi tambahan sesuai dengan prestasi dan beban kerja dari masing-masing pegawai dan yang

tak kalah pentingnya adalah kompensasi selalu diberikan tepat waktu dan perusahaan selalu mengawasi dalam hal pemberian kompensasi tersebut.

Variabel pengawasan merupakan salah satu faktor dari motivasi yang telah diberikan dengan baik, terlihat dari jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pengawasan telah dilakukan secara langsung oleh pimpinan dan pengawasan juga telah menggunakan alat CCTV, selain itu pimpinan selalu adil dan objektif serta realistis dalam melakukan pengawasannya. Pimpinan juga memberikan sanksi kepada pegawai yang dinilai kurang baik, selain itu pengawasan yang dilakukan juga tidak menjadi beban bagi para pegawai karena pengawasan yang dilakukan telah diterima seluruh pegawai.

c. Analisis Jawaban Responden untuk Faktor Kedisiplinan

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Faktor Kedisiplinan

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pendidikan dan Pelatihan												
1	18	43.9	20	48.8	3	7.3	0	0	0	0	41	100
2	15	36.6	24	58.5	2	4.9	0	0	0	0	41	100
3	18	43.9	21	51.2	2	4.9	0	0	0	0	41	100
4	15	36.6	20	48.8	6	14.6	0	0	0	0	41	100

Alternatif Jawaban													
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Penegakan Disiplin													
1	17	41.5	22	53.7	2	4.9	0	0	0	0	41	100	
2	16	39.0	23	56.1	2	4.9	0	0	0	0	41	100	
3	13	31.7	25	61.0	3	7.3	0	0	0	0	41	100	
4	18	43.9	19	46.3	4	9.8	0	0	0	0	41	100	
5	17	41.5	21	51.2	3	7.3	0	0	0	0	41	100	
Kepemimpinan													
1	15	36.6	23	56.1	3	7.3	0	0	0	0	41	100	
2	16	39.0	22	53.7	3	7.3	0	0	0	0	41	100	
3	13	31.7	24	58.5	4	9.8	0	0	0	0	41	100	

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan variabel pendidikan dan pelatihan yang merupakan faktor dari kedisiplinan telah dilakukan dengan baik oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, dimana mayoritas dari jawaban responden menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa perusahaan selalu memberikan pengarahan terlebih dahulu sebelum membuat peraturan kedisiplinan dan memberikan tindak lanjut tentang karyawan yang tidak disiplin. Seluruh pegawai juga telah mendapat informasi yang jelas dan telah disosialisasikan tentang peraturan kedisiplinan dari pimpinan tentang pentingnya kedisiplinan.

Begitu juga dengan variabel penegakan disiplin merupakan salah satu faktor dari kedisiplinan telah dilakukan dengan baik, terlihat dari jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pimpinan dalam menegakkan disiplin tegas, sehingga suasana kerja menjadi tenang. seluruh pegawai telah menjalankan prosedur kerja dan mentaati standar waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Variabel kepemimpinan salah satu faktor dari kedisiplinan yang telah diberikan dengan baik, terlihat dari jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan dan dalam menerapkan kedisiplinan pimpinan berlaku adil tanpa membedakan pegawai satu dengan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengujian Analisis Faktor

a. Analisis Faktor-Faktor Motivasi

Tabel IV-8.
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.720
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	62.142
	df	3
	Sig.	.000

a. Based on correlations

Dari hasil analisis terlihat bahwa nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) pada tabel adalah 0.720. Hasil menunjukkan bahwa instrumen valid karena nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) melebihi batas signifikansi 0.50. Selain itu, *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai 62,142 dengan

signifikansi 0,000 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen cukup valid.

Tabel IV-9.
Anti-Image Matrices

Anti-image Matrices

		Lingkungan Kerja	Kompensasi	Pengawasan
Anti-image Covariance	Lingkungan Kerja	.329	-.170	-.212
	Kompensasi	-.170	.490	-.090
	Pengawasan	-.212	-.090	.383
Anti-image Correlation	Lingkungan Kerja	.669 ^a	-.423	-.598
	Kompensasi	-.423	.800 ^a	-.207
	Pengawasan	-.598	-.207	.714 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Selanjutnya untuk melihat variabel-variabel mana yang layak untuk dibuat analisis faktor maka dapat dilihat pada bagian Anti-Image Correlation terdapat angka-angka yang diberi tanda “a” yang membentuk garis diagonal. Angka yang membentuk diagonal tersebut merupakan besaran MSA variabel. MSA lingkungan kerja adalah 0.669, pada kompensasi nilai MSA-nya 0,800 dan pengawasan nilai MSA-nya 0,800. Suatu variabel layak untuk dianalisis jika MSA nya lebih besar dari 0,5. Dilihat dari Tabel Anti Image Matrices di atas semua butir dinyatakan valid.

Tabel IV-10.
Total Variance Explained

		Initial Eigenvalues ^a			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component		Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
Raw	1	25.933	80.426	80.426	25.933	80.426	80.426
	2	4.207	13.046	93.471			
	3	2.105	6.529	100.000			
Rescaled	1	25.933	80.426	80.426	2.395	79.820	79.820
	2	4.207	13.046	93.471			
	3	2.105	6.529	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When analyzing a covariance matrix, the initial eigenvalues are the same across the raw and rescaled solution.

Dari 3 faktor yang di analisis dan setelah melewati analisis KMO MSA, ternyata dari hasil analisis ekstraksi komputer menjadi 1 faktor (nilai eigenvalues > 1 menjadi 1 faktor). Faktor 1 mampu menjelaskan 80,426% variasi, sedangkan kedua faktor lain memiliki nilai total eigenvalues < 1.

b. Analisis Faktor-Faktor Disiplin

Tabel IV-11.
KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test ^a		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.561
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	26.185
	df	3
	Sig.	.000

a. Based on correlations

Dari hasil analisis terlihat bahwa nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) pada tabel adalah 0.561. Hasil menunjukkan bahwa instrumen valid karena nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) melebihi batas signifikansi 0.50.

Selain itu, *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai 26,185 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen cukup valid.

Tabel IV-12.
Anti-Image Matrices

Anti-image Matrices

		Pendidikan dan Pelatihan	Penegakan Disiplin	Kepemimpinan
Anti-image Covariance	Pendidikan dan Pelatihan	.531	-.350	-.131
	Penegakan Disiplin	-.350	.549	-.034
	Kepemimpinan	-.131	-.034	.914
Anti-image Correlation	Pendidikan dan Pelatihan	.539 ^a	-.648	-.189
	Penegakan Disiplin	-.648	.542 ^a	-.048
	Kepemimpinan	-.189	-.048	.781 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Selanjutnya untuk melihat variabel-variabel mana yang layak untuk dibuat analisis faktor maka dapat dilihat pada bagian Anti-Image Correlation terdapat angka-angka yang diberi tanda "a" yang membentuk garis diagonal. Angka yang membentuk diagonal tersebut merupakan besaran MSA variabel. MSA pendidikan dan pelatihan adalah 0.531, pada penegakan disiplin nilai MSA-nya 0,542 dan kepemimpinan nilai MSA-nya 0,781. Suatu variabel layak untuk dianalisis jika MSA nya lebih besar dari 0,5. Dilihat dari Tabel Anti Image Matrices di atas semua butir dinyatakan valid.

Tabel IV-13.
Total Variance Explained

		Initial Eigenvalues ^a			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component		Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
Raw	1	6.307	65.732	65.732	6.307	65.732	65.732
	2	2.125	22.146	87.878			
	3	1.163	12.122	100.000			
Rescaled	1	6.307	65.732	65.732	1.812	60.398	60.398
	2	2.125	22.146	87.878			
	3	1.163	12.122	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When analyzing a covariance matrix, the initial eigenvalues are the same across the raw and rescaled solution.

Dari 3 faktor yang di analisis dan setelah melewati analisis KMO MSA, ternyata dari hasil analisis ekstraksi komputer menjadi 1 faktor (nilai eigenvaluees > 1 menjadi 1 faktor). Faktor 1 mampu menjelaskan 65,732% variasi, sedangkan kedua faktor lain memiliki nilai total eigenvalues < 1.

2. Analisis Temuan Penelitian

a. Faktor-Faktor Motivasi

Tabel IV-14.

Component Matrix

	Raw	Rescaled
	Component	Component
	1	1
Lingkungan Kerja	2.639	.905
Kompensasi	2.681	.846
Pengawasan	3.433	.928

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Dengan melihat tabel *component matrix* jelas bahwa yang mengelompok pada faktor 1 adalah lingkungan kerja dengan nilai 0,905, kompensasi dengan nilai 0,846 dan pengawasan dengan nilai 0,928. Jika diperhatikan, masih terdapat faktor yang sama memiliki component di atas 0,5 dan nilai component tertinggi untuk variabel motivasi adalah faktor pengawasan sehingga pada variabel tersebut diketahui faktor yang dominan adalah faktor pengawasan, lingkungan kerja dan yang terendah adalah faktor kompensasi dengan nilai component sebesar 0,846.

b. Faktor-Faktor Disiplin

Tabel IV-15.

Component Matrix

Component Matrix^a

	Raw	Rescaled
	Component	Component
	1	1
Pendidikan dan Pelatihan	1.659	.898
Penegakan Disiplin	1.766	.908
Kepemimpinan	.660	.427

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Dengan melihat tabel *component matrix* jelas bahwa yang mengelompok pada faktor 1 adalah pendidikan dan pelatihan dengan nilai 0,898, penegakan disiplin dengan nilai 0,908 dan kepemimpinan dengan nilai 0,427. Jika diperhatikan, masih terdapat faktor yang sama memiliki component di atas 0,5 dan nilai component tertinggi untuk variabel motivasi

adalah faktor penegakan disiplin sehingga pada variabel tersebut diketahui faktor yang dominan adalah faktor penegakan disiplin, pendidikan dan pelatihan dan yang terendah adalah faktor kepemimpinan dengan nilai component sebesar 0,427.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) pada tabel untuk variabel motivasi adalah 0.720 sedangkan untuk variabel disiplin adalah 0,561. Hasil menunjukkan bahwa instrumen valid karena nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) melebihi batas signifikansi 0.50.
2. Dari 3 faktor untuk variabel motivasi yang di analisis dan setelah melewati analisis KMO MSA, ternyata dari hasil analisis ekstraksi komputer menjadi 1 faktor (nilai eigenvalues > 1 menjadi 1 faktor). Faktor 1 mampu menjelaskan 80,426% variasi, sedangkan dari 3 faktor untuk variabel disiplin yang di analisis dan setelah melewati analisis KMO MSA, ternyata dari hasil analisis ekstraksi komputer menjadi 1 faktor (nilai eigenvalues > 1 menjadi 1 faktor). Faktor 1 mampu menjelaskan 65,732% variasi.
3. Dengan melihat tabel *component matrix* jelas nilai component tertinggi untuk variabel motivasi adalah faktor pengawasan sehingga pada variabel tersebut diketahui faktor yang dominan adalah faktor pengawasan diikuti dengan faktor lingkungan kerja dan yang terendah adalah faktor kompensasi. Sedangkan untuk variabel disiplin nilai component tertinggi adalah faktor penegakan disiplin sehingga pada variabel tersebut diketahui faktor yang dominan adalah faktor penegakan disiplin diikuti dengan

faktor pendidikan dan pelatihan dan yang terendah adalah faktor kepemimpinan.

B. Saran

1. Untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor motivasi seperti lebih meningkatkan pengawasan kerja dari setiap pegawai, dimana dengan pengawasan yang lebih baik akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja dengan cara memberikan kenyamanan baik dari segi ruangan maupun keamanan bagi seluruh pegawai.
2. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan disiplin dari setiap pegawai dengan cara menegakkan disiplin bagi seluruh pegawai tanpa membedakan antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Soekiman dan Billy Ukur Purbasakti (2013) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil Di Industri Konstruksi*, Jurnal, Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (KoNTekS 7) Universitas Sebelas Maret (UNS) – Surakarta.
- Hadari Nawawi (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Kelima, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- I Gst Ngr Bagus Putra Bangsawan (2013) *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan*, jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Istijanto OEI (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia.
- J. Supranto (2009). *Analisis Multivariate, Arti dan Interpretasi*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M (2009). *Dasar- Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Presss
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kel Yogyakarta : BPF.
- Rivai Veithzal (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara
- Soekiman, A. and Heryanto, H. (2010). “Motivasi Kerja Sebagai Dorongan Internal dan Eksternal Pada Perusahaan Jasa Konstruksi”. *Prosiding Konferensi Nasional Teknik Sipil 3*, UPH, pp. M.91–98.
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung: Alfabeta

Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Cetakan Pertama, Edisi Kedua

Sutrisno Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Soekiman dan Billy Ukur Purbasakti (2013) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil Di Industri Konstruksi*, Jurnal, Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (KoNTekS 7) Universitas Sebelas Maret (UNS) – Surakarta.
- Hadari Nawawi (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Kelima, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- I Gst Ngr Bagus Putra Bangsawan (2013) *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan*, jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Istijanto OEI (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia.
- J. Supranto (2009). *Analisis Multivariate, Arti dan Interpretasi*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M (2009). *Dasar- Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Presss
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kel Yogyakarta : BPF.
- Rivai Veithzal (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara
- Soekiman, A. and Heryanto, H. (2010). “Motivasi Kerja Sebagai Dorongan Internal dan Eksternal Pada Perusahaan Jasa Konstruksi”. *Prosiding Konferensi Nasional Teknik Sipil 3*, UPH, pp. M.91–98.
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung: Alfabeta

Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Cetakan Pertama, Edisi Kedua

Sutrisno Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.