

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PT. NAFASINDO MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Study Manajemen*

Oleh:

DAMRI MANIK

NPM : 1205160168



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

ABSTRAK

DAMRI MANIK (1205160169). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Nafasindo Medan. Skripsi 2017

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini sebanyak 123 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan adalah 55 karyawan yang memenuhi kriteria. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda Uji T, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistic Package For The Social Sciens*). Versi 16.00 for windows.

Dari hasil pengolahan Uji Asumsi Klasik data bersifat normal. Dari hasil uji t diketahui nilai $t_{tabel} = 2.006$ sedangkan nilai t_{hitung} antara motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah 2,244. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai square yaitu 0,087 atau 08,7 %.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial motivasi kerja berhubungan signifikan dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Tiada kata yang paling indah selain mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Berkah dan Rahmatnya kepada Penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul : “ Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Nafasindo” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ilmu Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis sepenuhnya menyadari berbagai kekurangan dan kesalahan yang terdapat pada penelitian ini karena segala masukan dan kritikan yang bersifat membangun sangat Penulis harapkan untuk kesempurnaan penulisan Skripsi ini.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini Penulis telah banyak menerima masukan dan bimbingan serta bantuan moril dan material dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Alm. Saidina Manik dan Ibunda Alm. Masli Bancin yang telah berjuang dengan pengorbanan yang mereka berikan dalam membesarkan, mendidik, memberi

semangat serta do'a sehingga Penulis bersungguh-sungguh menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Bapak Dr. Agusani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E, MS.i selaku Ketua jurusan manajemen , yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran saran.
5. Bapak Dr. Jufrizein S.E, M,Si selaku sekretaris jurusan manajemen yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran-saran dan membantu memberikan petunjuk dalam skripsi ini.
6. Seluruh pegawai beserta staf di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan bantuan pada Penulis sampai terselesainya skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan, staf dan pegawai pada PT. Nafasindo Medan yang telah memberikan data untuk skripsi ini.
8. Bapak Kapolda, staf dan pegawai di Kepolisian Daerah Sumatera Utara yang selalu bersikap ramah dan telah membantu penulis dalam memperoleh data. .
9. Spesial buat adik-adik ku tersayang Arwin Adami, Rezki Mustiara dan Mahara yang telah mendukung dan memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.

10. Spesial buat sahabat-sahabatku Agustian Gova, M. Ihsan dan Yunus Arfan, Fahrizal Ariyoga Yacoby, ST. Usman Ali S.Ap, yang selalu bersama-sama terus saling mendukung dan Citra Dewi, SE. yang sudah membantu menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada seluruh teman-teman dan sahabat khususnya STAMBUK 2012 Jurusan Manajemen dan adik-adik yang telah memberikan semangatnya untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir kata, Penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pemerintahan Republik Indonesia dan bagi pengembangan ilmu.

Medan, April 2017

Penulis,

(DAMRI MANIK)
1205160169

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah	7
2. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Disiplin.....	9
a. Pengertian Disiplin.....	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
c. Indikator Disiplin Kerja	18

2. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
c. Arti Penting Motivasi	24
d. Manfaat Motivasi kerja	24
e. Indikator Motivasi	25
3. Peneliti Terdahulu	26
B. Kerangka Konseptual	28
C. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN 31

A. Pendekatan Penelitian	31
B. Defenisi Operasional	31
1. Variabel Bebas (X) Motivasi	31
2. Variabel Terikat (Y) Disiplin	32
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi Dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Instrumen Penelitian	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas	37

G. Teknik Analisis Data.....	39
1. Uji Asumsi Klasik.....	40
a. Uji Normalitas Data	40
b. Uji Multikolinearitas	40
c. Uji Heterokedastisitas	41
2. Uji T (Uji Parsial)	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Identitas Responden	43
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
a. Variabel Motivasi Kerja (X)	45
b. Variabel Disiplin Kerja (Y).....	47
3. Uji Asumsi Klasik.....	48
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Multikolinearitas	51
c. Uji Heterokedastisitas	52
4. Regresi Linier Berganda	54
5. Uji Hipotesis	55
a. Uji Secara Parsial	55
1. Hubungan Motivasi Dengan Disiplin Kerja	56
6. Koefisien Determinasi.....	57
B. Pembahasan.....	58

1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 : Indikator motivasi kerja karyawan	31
Tabel III.2 : Indikator disiplin kerja karyawan	32
Tabel III.3 : Waktu pelaksanaan kegiatan penelitian.....	33
Tabel III.4 : Populasi.....	34
Tabel III.5 : Skala pengukuran likert	35
Tabel III.6 : Uji reliabilitas pada motivasi kerja(X).....	38
Tabel III.7 : Uji reliabilitas pada disiplin kerja(Y)	39
Tabel IV.1 : Distribusi responden berdasarkan usia	43
Tabel IV.2 : Distribusi responden berdasarkan kelamin.....	44
Tabel IV.3 : Distribusi responden berdasarkan pendidikan.....	44
Tabel IV.4 : Data kuesioner motivasi kerja	45
Tabel IV.5 : Data kuesioner disiplin kerja	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan	29
Gambar IV.1 : Uji normalitas dengan grafik histogram	50
Gambar IV.2 : Uji normalitas dengan grafik normal P-P Plot.....	51
Gambar IV.3 : Uji heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan usaha yang sama yaitu menghasilkan keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya melalui melalui produk yang dihasilkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan disiplin karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola sebuah kerangka kerja yang telah disepakati.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan seseorang mendorongnya untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dorong untuk melakukan kegiatan bekerja ini masing-masing tujuannya memiliki harkat yang berbeda-beda bagi tiap individu (Munandar, 2001). Motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai dorongan yang timbul pada diri individu baik dalam maupun luar individu untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan salah satu kunci penting dalam berkarir. Hal ini berlaku pada apapun jenis pekerjaannya, dimanapun tempat pekerjaannya. Sebagai contoh adalah motivasi dalam diri mempertahankan motivasi itu sendiri. Tidak sedikit kendala yang menghadang entah itu rasa lelah, malas ataupun jenuh.

Hasibuan (2007) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif

MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. .

Agar seseorang tetap mentaati peraturan yang berlaku, tindakan disiplin harus dilaksanakan karena hal tersebut untuk mengubah tingkah laku. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerja sama dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain (E.Mulyasa,2002:118).

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma–norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2003:293–294) terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan.

Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil atau tujuan kerja yang maksimal. Motivasi sangat penting bagi karyawan mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Robin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Disiplin sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan. Menurut Hasibuan (2005:97) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Teori yang disebutkan menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dimana motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Faktor motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja merupakan sesuatu yang sangat penting mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

PT. Nafasindo awalnya bernama PT. Ubertraco. PT. Ubertraco ini didirikan pada tanggal 22 Agustus 1973 berdasarkan akta notaris Tjahjadi Hartanto, S.H. No. 58. Sebelumnya PT. Ubertraco adalah perseroan terbatas yang didirikan dalam rangka Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) sebagaimana dinyatakan dalam Surat Persetujuan Tetap Penanaman Modal Dalam Negeri yang diberikan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), tanggal 23 Desember 1986 No. 303/I/PMDN/1986. Dan sesuai dengan Surat Persetujuan Menteri Dalam Negeri Penggerak Dana Investasi/ Ketua Badan Koordinasi

Penanaman Modal, tertanggal 27 September 1996 No. 85/V/PMA/1996, PT. Ubertraco berubah status Perusahaan dari Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) Menjadi Penanam Modal Asing (PMA). Izin Usaha Tetap telah dikeluarkan oleh Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal pada tanggal 14 Juni 2007, Nomor:491/T/PERTANIAN/INDUSTRI/2007.

Ruang lingkup perusahaan adalah menyelenggarakan usaha perkebunan kelapa sawit terpadu dengan unit pengolahannya menjadi minyak sawit (CPO) dan inti sawit. Di tahun 2007 berdasarkan akte notaris Ny. Yanty Sulaiman Sihotang, S.H., tanggal 23 Nopember 2007, No. 100. "PT. UBERTRACO" berganti nama menjadi "PT. NAFASINDO".

PT. Nafasindo berpusat di Medan dan memiliki lima kebun yaitu:

Kebun Bungara dengan luas areal 2.600,72 Ha

Kebun Tanjung Mas dengan luas areal 2.565,25 Ha

Kebun Kota Bahagia dengan luas areal 2.988,93 Ha

Kebun Kota Aman dengan luas areal 2.822,60 Ha

Kebun Danau Hafidz dengan luas areal 1.995,58 Ha.

Pabrik kelapa sawit PT. Nafasindo mulai dibangun pada tahun 2004 dan di resmikan pada tanggal 12 Maret 2005 bertepatan dengan tanggal 12 Safar 1426 H oleh Dato' Sri Haji Mohd. Shariff bin Haji Omar. DGPN. DPMK. DMPN. PPT.

selaku Timbalan Menteri Pertanian dan Industri Asas Tani Malaysia dan di saksikan oleh Bupati Aceh Singkil H. Makmur Syahputra SH., MM.

Berdasarkan peraturan yang sudah ada di perusahaan PT. Nafasindo, karyawan wajib mentaati peraturan yang berlaku seperti masuk dan pulang kerja karyawan harus mencetak kartu absen pada pencatat mesin absen, waktu kerja 5 hari (Senin sampai Jumat) dengan 9 jam kerja mulai dari jam 08.00-17.00. Karyawan diberikan waktu istirahat selama 60 menit, sedangkan pada hari jumat selama 90 menit, semua karyawan wajib menggunakan *name tack* selama bekerja, karyawan wajib mentaati tanda-tanda peringatan, larangan yang ada dan mengikuti prosedur langkah-langkah keselamatan kerja yang ada. Sebelum melakukan penelitian, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin karyawan PT. Nafasindo, ternyata terdapat 20% di tahun 2016 karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan seperti sering terlambat masuk kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau mangkir dari pekerjaan, pernah terjadi PHK dalam bekerja karena karyawan tidak mengindahkan peraturan yang ada, seperti pernah terjadi kasus penyalahgunaan uang, kasus pemalsuan cek, dan kasus pemalsuan tanda tangan, seperti yang diungkapkan oleh Syadam (1996) bahwa melemahnya disiplin kerja karyawan akan terlihat dalam suasana kerja seperti tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan, sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepet dari jam yang sudah ditentukan, menurunnya semangat kerja dan gairah kerja, berkembangnya rasa tidak puas, saling melempar tanggung jawab, penyelesaian pekerja yang terlambat,

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

Persaingan di industri kelapa sawit juga mengalami peningkatan yang cukup tajam dengan munculnya kompetitor yang cukup agresif seperti Wilmar, Socpindo, Astra, ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh seluruh komponen yang ada di PT. Nafasindo agar dapat memberikan layanan yang lebih baik mulai dari produksi hingga purna jual, serta melakukan pembenahan di segala bidang dengan lebih maksimal, baik dari segi produksi, hingga pemasaran minyak yang di hasilkan, Jadi bukan hal yang mudah bagi pihak perusahaan kelapa sawit saat tingkat persaingan sangat ketat untuk memperoleh porsi keuntungan yang diharapkan. Dalam kondisi seperti itu sebenarnya perusahaan mengalami kesulitan dalam memasarkan produk yang dihasilkan, akibat para pesaing, untuk menyikapi keadaan tersebut, PT. Nafasindo harus terus melakukan perbaikan kualitas bisnis, peningkatan profesionalisme sumber daya manusia, penegakan kedisiplinan kerja, dan tetap memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai kepuasan produk. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan, kemungkinan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan salah satu sasaran dan kunci untuk mencapai sukses atau berhasil, oleh karena itu perlu ditimbulkan kesadaran dari para karyawan tentang perlunya disiplin kerja (Amriany, Probowati & Atmadji, 2004). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2002) bahwa kedisiplinan kerja adalah kesadaran atau kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara

sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan semua tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Ancaman dan sanksi hanya dapat mendisiplinkan karyawan untuk jangka pendek saja. Dalam jangka panjang disiplin harus dapat tumbuh dalam diri individu masing-masing, bukan tuntutan lembaga semata. Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan meneliti apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Nafasindo Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada yaitu :

1. Peraturan yang ada belum optimal dalam mengatasi masalah dikarenakan kurang ketegasan dari pimpinan dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi pada PT. Nafasindo Medan.
2. Terdapat 20% karyawan ditahun 2016 yang sering terlambat masuk kerja dan mangkir dari pekerjaan. PT. Nafasindo Medan.
3. Karyawan masih kurang menyadari pentingnya kehadiran kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan pada PT. Nafasindo Medan.
4. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Nafasindo Medan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan. Namun untuk menghindari permasalahan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Nafasindo Medan?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai banyak manfaat, antara lain :

- a) Bagi perusahaan yang diteliti, peneliti berharap dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai peningkatan motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Bagi peneliti, untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan untuk menambah wawasan dibidang ekonomi.
- c) Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk menambah referensi yang bermanfaat sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Tetapi sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka karyawan tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan akan sangat merugikan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja harus selalu di jaga dan di tingkatkan dalam setiap organisasi.

Pada umumnya, apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefenisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal disiplin mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Menurut Siagian (2009,hal.305) “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap

dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan karyawan lain guna meningkatkan prestasi kerjanya.”

Hasibuan (2005, hal. 122) mengatakan kedisiplinan adalah: “kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.”. Selanjutnya Davis dalam Mangkunegara (2007, hal.129) mengatakan: “disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”. Saydam (2006) menjelaskan bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efesiensi dan produktivitas para karyawan.

Sementara itu melemahnya disiplin kerja karyawan terlihat pada suasana

kerja sebagai berikut :

1. Tingginya angka absensi karyawan.

2. Sering terlambatnya karyawan untuk masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat karena karyawan lebih senang mengobrol dari pada kerja.
6. Tidak terlaksananya supervisi dan waskat yang baik.
7. Sering terjadinya konflik antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti di butuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisien. Disiplin harus diterapkan secara konsisten. Karena konsistensi penting bagi keadilan. Artinya karyawan yang sama-sama melakukan kesalahan yang sama haruslah diberi hukuman yang sama, sebab kurangnya, konsistensi menyebabkan para karyawan diperlakukan tidak adil.

Mangkunegara (2007, hal. 129-130), disiplin kerja dibedakan atas:

- 1). Disiplin preventif.

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2). Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Handoko (2009, hal. 208-211) menegaskan disiplin dibedakan menjadi 3 kategori yaitu:

- a) Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan peraturan, sehingga peyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Misalnya: diharuskan datang tepat pada waktunya.
- b) Disiplin Korektif, yaitu kegiatan yang timbul untuk memahami pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran selanjutnya. Misalnya, memberikan teguran dan bimbingan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan kesalahan.

- c) Disiplin Progresif, yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran berulang. Misalnya, memberikan skorsing waktu tentu atau memberhentikan karyawan tersebut.

Penerapan disiplin yang efektif adalah menghukum kegiatan karyawan yang salah bukan menyalahkan kegiatan tersebut. Para pimpinan perusahaan harus mempertimbangkan perasaan karyawan dalam tindakan disiplin secara pribadi, bukan didepan karyawan lain.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bearti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai

kata dan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. *Balas jasa*

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

4. *Keadilan*

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

5. *Waskat*

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan saling mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. *Sanksi hukuman*

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan

semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. *Ketegasan*

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

8. *Hubungan kemanusiaan*

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship hendaknya harmonis. Jadi untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dari beberapa hal diatas, kedisiplinan menjadi tolak uur untuk mengetahui apakah secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia telah berjalan dengan baik atau tidak. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2010) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan 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. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 WIB, maka sipemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin,

maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap semberono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terangterangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, sedikit banyak para karyawan akan melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin agak perlu dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang

karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinannya yang berhasil memberi perhatian besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinannya demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kamana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja

Fauzia (2011, hal 73-74) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu Organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah :

- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendah tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan kepada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil baik.
- 4) Kesadaran dalam bekerja, yaitu sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan kutipan diatas dapat penulis simpulkan bahwa indikator-indikator disiplin yang digunakan pada dasarnya untuk menciptakan sikap atau mental disiplin yang sepenuhnya dirasakan oleh karyawan. Dan apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator diatas maka seseorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas tugas yang diberikan kedepannya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut,

peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Robbins (dalam Hasibuan 2015, hal 111) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Hasibuan (2010, hal 110) menjelaskan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sutrisno (2015, hal 108) menegaskan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari motivasi adalah untuk tercapainya suatu keinginan sehingga tujuan dapat dijadikan arah dari semua perilaku dari motivasi orang yang berada didalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2015, hal 116) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-

faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

- 1) Faktor Internal
- 2) Faktor Eksternal

Berikut penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

- 1) Faktor Internal

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

- a) Keinginan untuk mendapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. 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.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk melakukan pekerjaan agar mendapatkan keinginannya tersebut.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, adanya keinginan untuk diakui, dihormati, dihargai oleh orang laen.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik lagi.

2) Faktor Eksternal

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang faktor-faktor ekstern tersebut adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat komunikasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para pekerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan peranan supervisi yang baik dalam melakukan pekerjaan maka supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan, perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

- e) Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Gomes (2003) motivasi itu melibatkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Individu Yang tergolong faktor individual adalah sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan-kebutuhan (Needs)
 - b. Tujuan-tujuan (Goals) - Sikap (Attitudes) dan
 - c. Kemampuan (abilities)
2. Faktor Organisasi Sedangkan yang meliputi faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi:
 - a. Pembayaran atau Gaji (Pay)
 - b. Keamanan kerja (job security)
 - c. Sesama pekerja (co-workers)
 - d. Pengawasan (supervision)
 - e. Pujian (praise) dan
 - f. Pekerjaan itu sendiri (job itself)

Maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan motivasi kerja yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya diperusahaan.

c. Arti Penting Motivasi

Arti penting motivasi adalah lebih inklusif dari sekedar aplikasi berbagai peralatan atau cara tertentu untuk mendorong peningkatan keluaran. Motivasi adalah juga filsafat, atau pandangan hidup yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan keinginan karyawan. Jadi, penting diperhatikan oleh manajer bahwa teori-teori motivasi harus digunakan secara bijaksana. Berbagai teori tidak memadai atau mencukupi untuk diterapkan secara meluas dan bahkan dapat menghasilkan konsekuensi-konsekuensi yang negatif.

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para karyawan yang berpengalaman kerja, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

d. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktipitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat di selesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaanya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orangpun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaan itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh atasan dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak & Hendri, 2003).

Ishak Arep (2003:16) manfaat motivasi kerja 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 standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

e. Indikator Motivasi

Perusahaan harus melakukan dan memperhatikan beberapa indikator yang mejadi tolak ukur dalam melihat tingkat motivasi karyawan. Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2013, hal 111) adalah :

- 1) Kerja keras,
- 2) Orientasi masa depan,
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Rekan kerja yang dipilih

Berikut penjelasan dari indikator motivasi kerja :

- 1) Kerja keras, pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan, orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Usaha untuk maju, usaha untuk maju didasarkan pada pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 4) Rekan kerja yang dipilih, memilih rekan kerja yang dapat di ajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

3. Peneliti terdahulu

Sugiman (2006) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo”. Penelitian ini menggunakan metode survey, alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan metode sensus dengan responden sebanyak 38 orang. Analisis regresi berganda dilaksanakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dan dilaksanakan dengan menggunakan komputer program *SPSS for Windows*.

Dalam penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi

kerja pegawai dapat diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk mengikutkan prestasi kerja karyawan maka harus diperhatikan secara khusus disiplin kerja tanpa mengesampingkan kepemimpinan, motivasi kerja sehingga dapat mencapai prestasi yang optimal di lingkungan kerjanya.

Gumilang, (2008) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin, Kepuasan, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Umum Di PT.Kantor Pos Besar Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, kepuasan, dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Kantor Pos Besar Surakarta. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu pengumpulan informasi secara sistematis dari para responden dengan maksud untuk memahami atau meramalkan beberapa aspek perilaku dari populasi yang diteliti. Populasi adalah karyawan atau unit – unit yang menjadi obyek penelitian dan yang menjadi populasinya adalah karyawan umum PT. Kantor Pos Besar Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kantor Pos Besar Surakarta yang berjumlah 50 orang, penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi semua populasi dijadikan menjadi sampel atau sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) pengujian kesahihan kuesioner menunjukkan bahwa ke empat angket yaitu angket disiplin, kepuasan, stres dan prestasi kerja terbukti valid dan sah. Sehingga data yang diperoleh dalam penelitian ini teruji kevalidan dan kesahihannya, (2) Disiplin, kepuasan, dan stres kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kantor Pos Besar Surakarta. Artinya bahwa tingkat prestasi kerja karyawan PT. Kantor Pos Besar Surakarta akan meningkat apabila ada perubahan atau peningkatan disiplin, kepuasan, dan stres, (3) hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel disiplin, kepuasan, dan stres mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap terhadap variabel prestasi kerja, (4) dari analisis uji F diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh secara simultan variabel disiplin, kepuasan, dan stres terhadap variabel prestasi kerja karyawan sehingga hipotesa dari penelitian ini dinyatakan diterima.

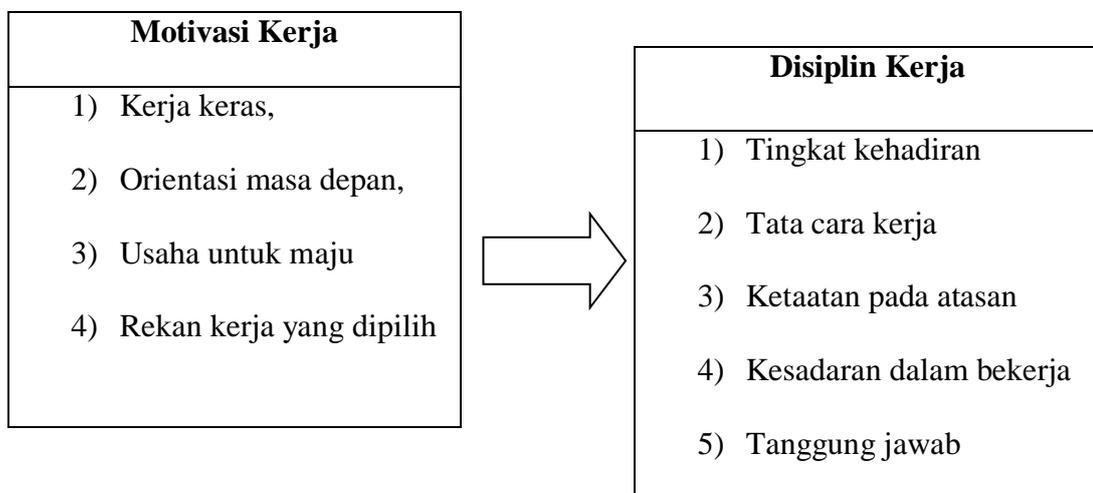
B. Kerangka Konseptual

Motivasi merupakan dorongan bagi seorang karyawan untuk melaksanakan tugas. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja secara maksimal dan mengusahakan yang terbaik. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka diharapkan kinerja karyawan juga akan maksimal. Selanjutnya, disiplin merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin didalam perusahaan merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena sangat berpengaruh bagi perusahaan. Apabila disiplin kerja

karyawan dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja karyawan rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. Apabila motivasi kerja karyawan yang baik ditunjang pula dengan pelaksanaan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sangat memungkinkan kinerja yang dicapai karyawan akan semakin tinggi.

Sebaliknya, jika motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan rendah, maka tingkat pencapaian kinerja karyawan juga rendah. Dengan demikian, secara bersama-sama motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan akan sangat berpengaruh bagi perusahaan. Hubungan tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut :



Gambar II. 1 :
Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

“Ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantar kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Variabel Bebas (X) Motivasi

Perusahaan harus melakukan dan memperhatikan beberapa indikator yang mejadi tolak ukur dalam melihat tingkat motivasi karyawan. Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2013, hal 111) adalah :

Tabel III.1

No	Indikator Motivvasi
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Usaha untuk maju
4	Rekan kerja yang dipilih

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 111) adalah :

2. Variabel terikat (Y) Disiplin

Menurut Fauzia (2011, hal 73-74) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu Organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah :

Tabel III.2

NO	Indikator Disiplin
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran dalam bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber : Fauzia (2011, hal 73-74)

C. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nafasindo Medan, yang beralamat di Jl. Setia Budi, Kompleks Setia Sudi Point Blok 9-12. Adapun waktu penelitian ini pada bulan Desember 2016 s/d Maret 2017.

Tabel III.3

No	Proses Penelitian	BULAN / MINGGU															
		Dec '16				Jan '17				Feb '17				Mar '17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data awal	■	■														
2	Survey pendahuluan			■													
3	Pengumpulan teori penelitian				■												
4	Penyusunan proposal					■											
5	Bimbingan dan proses revisi						■										
6	Seminar proposal manajemen							■	■								
7	Mengolah dan menganalisis data									■	■						
8	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■		
9	Sidang Meja Hijau															■	■

Keterangan: Waktu pelaksanaan kegiatan penelitian

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2003 hal 61). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nafasindo Medan dengan jumlah populasi sebanyak 123 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel III.4 Populasi

NO	UNIT KERJA	JUMLAH POPULASI
1	Finance & Accounting Manager	22
2	Comercial, & purchasing Manager	21
3	Budgeting & developmen Manager	23
4	Security	10
5	Finance staff	18
6	IT staff	5
7	HR Admin	24
	TOTAL	123

Sumber : Bagian SDM PT.Nafasindo Medan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, dengan bentuk sampling jenuh (sensus) dengan populasi homogen.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

N = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persentase kelonggaran kesalahan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10 % atau 0,10.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{123}{1+123 (0,1)^2} = 55 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian 55 orang karyawan tetap pada PT. Nafasindo Medan.

E. Teknik Pengumpulan data

Sujerweni (2014, hal 74) mengatakan teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjar ing informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket (kuesioner)

Yaitu lembar kerja yang diberikan kepada responden dengan likert yang terdiri dari empat pertanyaan dengan rentang mulai dari “ sangat setuju sampai tidak setuju “ dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Tabel III.5

Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Skala pengukuran Likert

F. Instrumen penelitian

1. Uji Validitas

program yang digunakan dalam menguji dan reabilitas pada instrument dilakukan dengan menggunakan bantuan program Software SPSS (Statiscal product and Services Solution) 16.00 for windows yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari daftar pernyataan (Quesioner) yang dijawab dan dikembalikan oleh responden dan menginput data nilai yang ada dalam angket yang digunakan dalam penelitian maka digunakan uji validitas dan reabilitas agar dapat mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk meneliti cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi product momen y

n = Jumlah subjek penelitian

x = Skor subjek pada suatu item

y = Skor total subjek-skor item n

Jadi perhitungan validitas item mengukur validitas konstruk berkenaan dengan motivasi kerja dengan disiplin kerja yang sesuai dengan faktor intrinsik dan ekstrinsik

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan adanya ketetapan data yang didapat dari waktu ke waktu. Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen / indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

Untuk menghitung reliabilitas kuesioner, digunakan rumus ipha :

$$r_{ii} = \left[\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

r_{ii} : Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varian skor tiap item

n : Banyaknya item

σ_t^2 : Varians total

X : Simpangan X dari \bar{x} yang dicari dari $X - \bar{x}$

N : Banyaknya subjek pengikut tes

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal-83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (Spearman Brown/ r_{ii}) > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik / reliabel / terpercaya.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel :

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas pada motivasi kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	10

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,711 > 0,60$ maka kesimpulanya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Tebel III.7
Hasil Uji Reliabilitas pada Disiplin Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	10

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,622 > 0,60$ maka kesimpulanya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

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

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

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi product moment

n = Jumlah subjek penelitian

x = Skor subjek pada suatu item

y = Skor total subjek-skor item

1. Asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel, Independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ sama dengan VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan-kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

2. Uji t (uji persial)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono 2008 hal. 250)

Dimana :

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasi dengan t_{tabel}

Dengan taraf signifikan 5 % uji dua buah pihak dan $dk = n - 2$

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 = ditolak, maka ada perhitungan signifikansi antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikansi antara variabel x dan y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X, 10 pertanyaan dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X, adalah Motivasi kerja dan variabel Y adalah Disiplin kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Nafasindo Medan yang terdiri beberapa karakteristik baik itu dari jenis usia kelamin, dan tingkat pendidikan.

Tabel IV.1

Distribusi responden berdasarkan usia

NO.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase (%)
1.	≤ 30	15	27,27 %
2.	30 – 35	15	27,27 %
3.	≥ 35	25	45,46 %
Jumlah		55	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar usia karyawan dalam penelitian ini adalah berusia 25 – 35 tahun. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi yaitu sebanyak 25 orang karyawan dengan persentase 45,46 %.

Tabel IV.2

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	35	63,63 %
2.	Perempuan	20	36,36 %
Jumlah		55	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden lebih besar dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (63,63 %) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (36,36 %).

Tabel IV.3

Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

NO.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase (%)
1.	SMP- SMA	9	16,36 %
2.	D1- D3	13	23,63 %
3.	S1-S2	33	60 %
Jumlah		55	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa lebih dominan tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah sarjana S1. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi sebanyak 33 orang karyawan dengan persentase sebesar 60 %.

Tanggapan Responden	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	60,0 %	10	18,1 %	5	9 %	5	9 %	7	12,7 %	55	100%
2	23	41,8 %	17	30,9 %	2	3,6 %	8	14,5 %	5	9,0 %	55	100%
3	19	34,5 %	32	58,1 %	4	7,2 %	-	-	-	-	55	100%
4	28	50,9 %	24	43,6 %	2	3,6 %	1	1,8 %	-	-	55	100%
5	16	29,0 %	39	70,9 %	-	-	-	-	-	-	55	100%
6	27	49,0 %	28	50,9 %	-	-	-	-	-	-	55	100%
7	11	20 %	44	80 %	-	-	-	-	-	-	55	100%
8	12	21,8 %	43	78,1 %	-	-	-	-	-	-	55	100%
9	21	38,1 %	26	47,2 %	5	9,0 %	2	3,6 %	1	1,8 %	55	100%
10	13	23,6 %	18	32,7 %	12	21,8 %	9	16,3 %	3	5,4 %	55	100%

2. Deskripsi variabel Penelitian

a. Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel IV.4

Data kuesioner motivasi kerja (X)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha memperbaiki hasil kerja saya, sebagian besar responden sangat setuju dengan persentase sebesar 60,0 %.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberi pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 41,8 %.

3. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik, , sebagian besar responden setuju dengan persentase sebesar 58,1 %.
4. Jawaban responden tentang Penghargaan atas jerih payah saya sesuai dengan kemampuan yang saya keluarkan, responden menyatakan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 50,9 %.
5. Jawaban responden tentang Saya belum merasa puas dengan apa yang sudah saya berikan kepada perusahaan, sebagian besar responden setuju dengan persentase sebesar 70,9 %.
6. Jawaban responden tentang Saya merasa bergairah dalam bekerja, karena pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk maju, responden menyatakan setuju dengan persentase jawaban sebesar 50,9 %.
7. Jawaban responden tentang Keesempatan mendapatkan jabatan rasanya bisa saya raih, bila saya bekerja dengan baik, sebagian besar responden setuju dengan persentase sebesar 80 %.
8. Jawaban responden tentang Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja, responden menyatakan setuju dengan persentase jawaban sebesar 78,1 %.
9. Jawaban responden tentang Dengan adanya peratian dari atasan saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin, responden menyatakan setuju dengan persentase jawaban sebesar 47,2 %.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha bekerja keras agar mendapatkan penghargaan dari atasan, sebagian besar responden setuju dengan persentase sebesar 32,7 %.

Tanggapan Responden	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	NO	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	16	29,0%	39	70,9%	-	-	-	-	-	-	55	100%
2	8	14,5 %	47	85,4 %	-	-	-	-	-	-	55	100%
3	10	18,1 %	30	54,5 %	10	18,8 %	5	9,0 %	-	-	55	100%
4	13	23,6 %	42	76,3 %	-	-	-	-	-	-	55	100%
5	12	21,8 %	43	78,1 %	-	-	-	-	-	-	55	100%
6	15	27,2 %	22	40,0 %	10	18,1 %	8	14,5 %	-	-	55	100%
7	9	16,3 %	46	83,6 %	-	-	-	-	-	-	55	100%
8	7	12,7 %	48	87,2 %	-	-	-	-	-	-	55	100%
9	4	7,2 %	41	74,5 %	10	18,1 %	-	-	-	-	55	100%
10	5	9,0 %	50	90,9 %	-	-	-	-	-	-	55	100%

b. Variabel Disiplin kerja (Y)

Tabel IV.5
Data kuesioner disiplin kerja (Y)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu, sebagian besar responden setuju dengan persentase sebesar 70,9%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mengerjakan semua tugas dengan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan persentase jawaban sebesar 85,4 %.

3. Jawaban responden tentang Cara kerja saya sudah sesuai dengan arahan yang diberikan atasan, sebagian besar responden setuju dengan persentase sebesar 54,5 %.
4. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan, responden menyatakan setuju dengan persentase jawaban sebesar 76,3 %.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti arahan dari atasan, sebagian besar responden setuju dengan persentase sebesar 78,1 %.
6. Jawaban responden tentang Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan, responden menyatakan setuju dengan persentase jawaban sebesar 40,0 %.
7. Jawaban responden tentang Saya sadar, pekerjaan yang saya miliki sangat berharga bagi keluarga saya, sebagian besar responden setuju dengan persentase sebesar 83,6 %.
8. Jawaban responden tentang Setiap ada saran, saya selalu mendengarkan, sebagian besar responden setuju dengan persentase sebesar 87,2 %.
9. Jawaban responden tentang Tanggung jawab yang diberikan kepada saya membuat semangat kerja saya meningkat, sebagian besar responden setuju dengan persentase sebesar 74,5 %.
10. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam tugas responden menyatakan setuju dengan persentase jawaban sebesar 90,9 %.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterodastisitas.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, grafik Histogram dan grafik normal *P-P plot of regression standardized residual*.

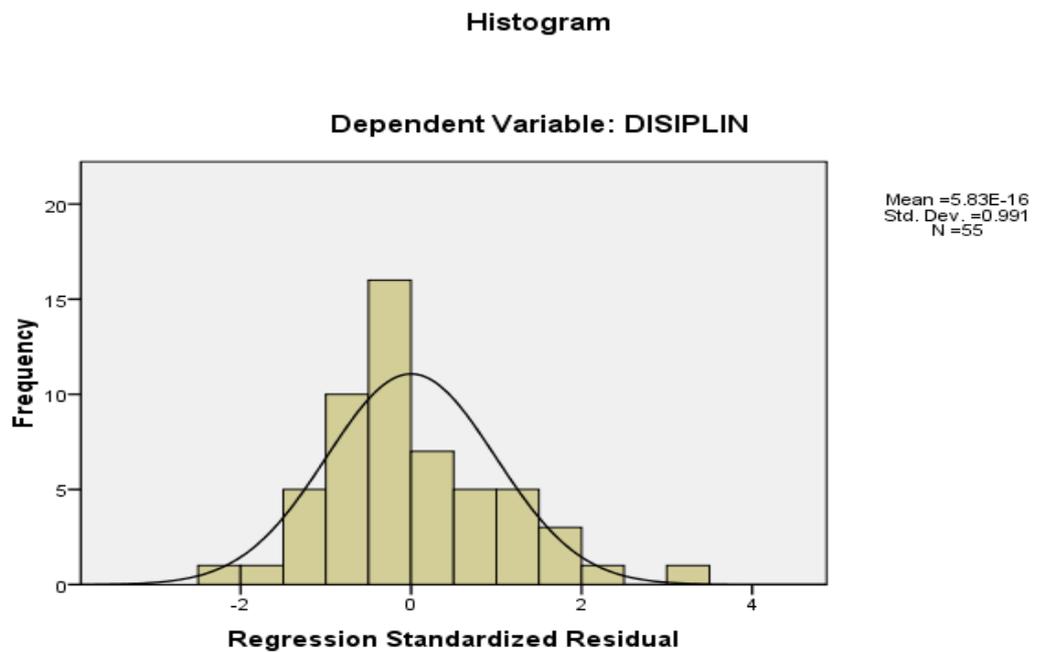
Tabel IV.6

Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		motivasi kerja	disiplin kerja	Unstandardized Residual
N		55	55	55
Normal Parameters ^a	Mean	44.64	40.58	.0000000
	Std. Deviation	2.805	1.583	1.51311727
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.280	.148
	Positive	.084	.280	.148
	Negative	-.115	-.229	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.854	2.074	1.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.459	.000	.180

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov-smirnov 1,097 dan signifikan pada 0,180, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah berdistribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih dari $\alpha=0,05$. Karena $\text{asyp. Sig (2-tailed)} = 0,180$ lebih besar dari 0,05 ini mer



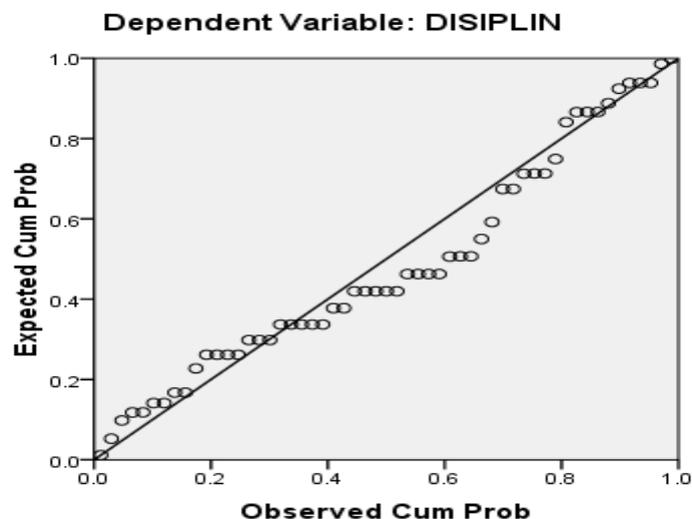
Gambar IV.1

Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong (*skewness*) kekiri maupun condong kekanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-p plot. Pada grafik ini terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat disimpulkan secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2

Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel indeviden. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indeviden.

Untuk dapat melihat ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat besarnya nilai VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan tolerance pada tabel *coefficients* melalui program SPSS *for windows* versi 16.0 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $VIF \leq 4-5$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai $VIF \geq 4-5$, maka terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika nilai $tolerance \geq 0,01$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 4) Jika nilai $tolerance \leq 0,01$, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.7

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.158	3.314			
MOTIVASI	.166	.074	.295	1.000	1.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN

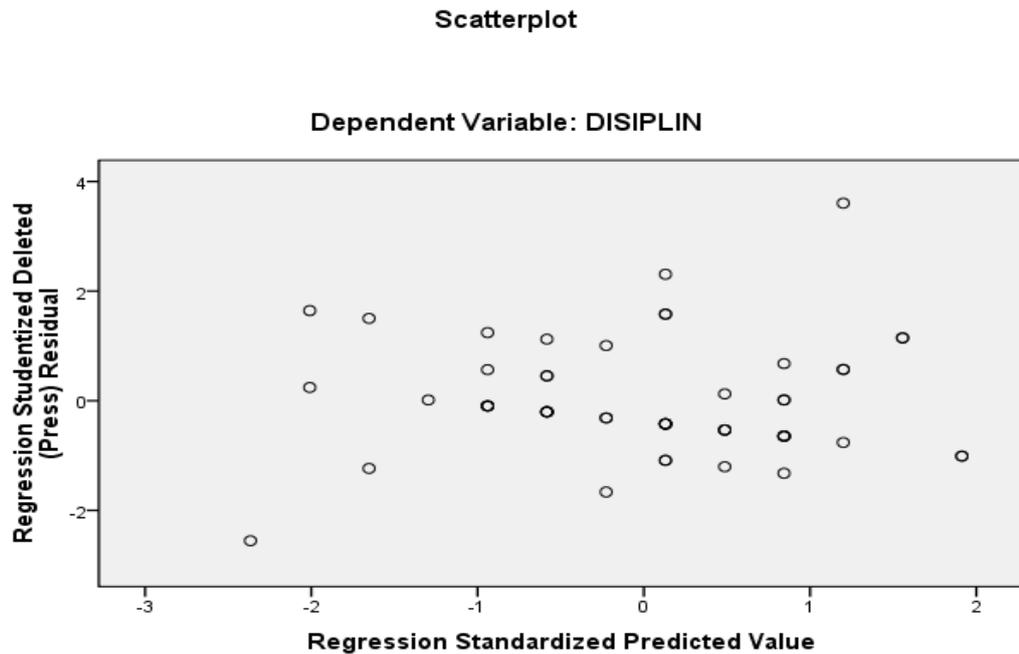
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas, karena nilai VIF pada kedua variabel indeviden dalaam penelitian ini kurang dari 10 yaitu motivasi kerja (1,000) dan nilai tolerance 0,01. Dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heterokedastitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas dan jika varians berbeda disebut heterodastitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterodastitas, dapat dengan menggunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variabel dengan (Z_{PRED}) dengan residualnya (S_{RESID}). Kemudian deteksi ada tidaknya heterodastitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara S_{RESID} dan Z_{PRED} dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X residualnya ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah diolah.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas atau homokedastitas.



Gambar IV.3

Uji heterokedaastisitas dengan Grafik Scatterplot

Dari gambar diatas, bahwa titik-titik mmenyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dikarenakan bahwa tidak terjadiheterokedasitas pada model regresi.

4. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel devenden dipengaruhi variabel indevenden bila variabel indevenden sebagai variabel prediktor.

Berikut adalah rumus dari regresi berganda :

Dimana :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = Disiplin kerja

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = Motivasi kerja

Tabel IV.8
Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.158	3.314		10.004	.000
	MOTIVASI	.166	.074	.295	2.244	.029

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikuut :

$$Y = 33,158 + 0,166X$$

Keterangan :

- a) Nilai $\alpha = 33,158$ menunjukkan bahwa jika variabel indevenden yaitu motivasi kerja (X) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka disiplin (Y) adalah sebesar 33,158

b) Nilai koefisien regresi $X = 0,166$ menunjukkan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100 % maka akan mengakibatkan meningkatnya disiplin kerja karyawan PT . Nafasindo Medan sebesar 16,6 %. Kontribusi yang diberikan motivasi kerja dengan disiplin kerja sebesar 29,5 % dilihat dari standardized coefficient pada tabel IV.8 diatas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji secara parsial t dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

untuk penyederhanaan nilai statistik t diatas, penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel IV.9
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.158	3.314		10.004	.000
	MOTIVASI	.166	.074	.295	2.244	.029

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Untuk kriteria t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan nilai t untuk n = 55-2=53 adalah 2,006 (ttabel).

1. Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak dengan disiplin kerja dari pengolahan data SPSS for windows versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,244$$

$$t_{tabel} = 2,006$$

dari kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } = -2,006 \leq t_{hitung} \leq 2,006$$

$$H_a \text{ diterima jika } = -2,006 \geq -t_{hitung} \leq -2,006$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,244, sementara t_{tabel} sebesar 2,006

dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Nafasindo Medan.

6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi melihat sampai sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel IV.10
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.295 ^a	.087	.070	1.52733

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai *R square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,087. Hal ini menunjukkan

bahwa 8,7 % variabel motivasi kerja (X) mampu menjelaskan varians dari variabel disiplin kerja (Y) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi kerja (X) dengan disiplin kerja (Y) adalah 8,7% sisanya sebesar 91,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti.

B. Pembahasan

1. Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,244 sementara t_{tabel} sebesar 2,006 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0,029 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Nafasindo Medan.

Hal ini berarti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh dengan tantangan, bekerja keras untuk merealisasikan tujuan tersebut, serta mengaplikasikan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai pendapat Mc Clelland bahwa seseorang dalam bekerja membutuhkan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia bekerja (*sense of belonging*) dan perasaan ikut serta dalam melaksanakan pekerjaan (*sense of participation*) (Hasibuan, 2006: 162). Motivasi dapat ditingkatkan melalui rotasi Hasil

penelitian Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ciptono (2003) bahwa motivasi berkuasa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan. Karyawan cenderung memiliki motivasi kekuasaan lebih tinggi. Karyawan akan cepat naik jabatan jika ia menunjukkan disiplin yang baik. Motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa secara bersama sama mempengaruhi disiplin sebesar 47,5% sedangkan 52,5% dipengaruhi variabel lain, seperti kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai hubungan motivasi dengan disiplin kerja. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni motivasi memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja pada PT. Nafasindo Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang signifikan antara Motivasi kerja (X) dengan Disiplin kerja (Y) karyawan pada PT. Nafasindo Medan ditinjau dari nilai thitung yang diperoleh sebesar 2,244 dan juga karena probabilitas sig 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan penelitian, maka terdapat beberapa

saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, antara lain:

- a. Untuk Pihak Perusahaan

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

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

b. Untuk Individu

Saran bagi para individu (karyawan) mampu bersikap sesuai dengan aturan perusahaan, artinya individu mampu memahami aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, diharapkan individu terbiasa (habit) dengan aturan perusahaan dan individu senang dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan serta diharapkan individu (karyawan) mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dalam mentaati aturan perusahaan.

c. Untuk Penelitian Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia lanjutan*. Medan : Madenatara
- Alberth Kurniawan.(2010). *Belajar Mudah SPSS*. Yogyakarta : Penerbit MediaKom.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung,(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penanda Media group.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Human Resource)* Jakarta
- Handoko T. Tani. (2009) .*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu, S.P. Hasibuan, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu, S.P. Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Malayu, S.P. Hasibuan, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

Cetakan 9. PT. Bumi Aksara

Malayu, S.P. Hasibuan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

Cetakan 9. PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua,

Refika Aditama, Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.

Mangkunegara Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.

Munandar, M. (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja*

Pengawasan Kerja. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada.

Yogyakarta

Siagian, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

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

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

Kualitatif dan R& D .Bandung: CV. Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana

Prenada Media Group.

Yulianto, Aries. (2005). *Diktat Pengantar Psikologi*. Jakarta

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	total
Pearson Correlation	1	.762**	.368**	.262	.133	.181	-.176	-.175	-.011	-.132	.505**
Sig. (2-tailed)		.000	.006	.054	.333	.185	.199	.201	.939	.337	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	.762**	1	.497**	.367**	.210	.255	-.148	-.138	.000	-.119	.577**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.124	.061	.281	.314	1.000	.387	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	.368**	.497**	1	.642**	.481**	.276	-.071	-.083	-.016	-.043	.568**
Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.000	.041	.605	.545	.907	.755	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	.262	.367**	.642**	1	.549**	.694**	-.063	-.074	-.014	-.038	.566**
Sig. (2-tailed)	.054	.006	.000		.000	.000	.647	.592	.918	.782	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	.133	.210	.481**	.549**	1	.809**	-.054	-.063	-.012	-.033	.472**
Sig. (2-tailed)	.333	.124	.000	.000		.000	.694	.646	.929	.813	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	.181	.255	.276	.694**	.809**	1	-.044	-.051	-.010	-.026	.485**
Sig. (2-tailed)	.185	.061	.041	.000	.000		.751	.711	.943	.848	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	-.176	-.148	-.071	-.063	-.054	-.044	1	.758**	.305	.251	.384**
Sig. (2-tailed)	.199	.281	.605	.647	.694	.751		.000	.023	.065	.004
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	-.175	-.138	-.083	-.074	-.063	-.051	.758**	1	.578**	.227	.440**
Sig. (2-tailed)	.201	.314	.545	.592	.646	.711	.000		.000	.095	.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	-.011	.000	-.016	-.014	-.012	-.010	.305	.578**	1	.502**	.534**
Sig. (2-tailed)	.939	1.000	.907	.918	.929	.943	.023	.000		.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	-.132	-.119	-.043	-.038	-.033	-.026	.251	.227	.502**	1	.383**
Sig. (2-tailed)	.337	.387	.755	.782	.813	.848	.065	.095	.000		.004
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	.505**	.577**	.568**	.566**	.472**	.485**	.384**	.440**	.534**	.383**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.004	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	10

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	total
item1 Pearson Correlation	1	.784**	.601**	.524**	.342*	-.101	-.101	-.117	.119	.041	.535**
item1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.011	.465	.465	.394	.386	.768	.000
item1 N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item2 Pearson Correlation	.784**	1	.728**	.652**	.401**	-.300	-.300	-.303	.169	.089	.507**
item2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.026	.026	.025	.218	.520	.000
item2 N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item3 Pearson Correlation	.601**	.728**	1	.749**	.436**	-.228	-.228	-.174	.019	-.027	.492**
item3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.095	.095	.203	.889	.845	.000
item3 N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item4 Pearson Correlation	.524**	.652**	.749**	1	.667**	-.126	-.126	-.083	.153	.080	.618**
item4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.359	.359	.545	.264	.559	.000
item4 N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item5 Pearson Correlation	.342*	.401**	.436**	.667**	1	-.083	-.083	-.052	.239	.217	.561**
item5 Sig. (2-tailed)	.011	.002	.001	.000		.548	.548	.708	.079	.111	.000
item5 N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item6 Pearson Correlation	-.101	-.300	-.228	-.126	-.083	1	.927**	.831**	.024	.188	.409**
item6 Sig. (2-tailed)	.465	.026	.095	.359	.548		.000	.000	.862	.168	.002
item6 N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item7 Pearson Correlation	-.101	-.300	-.228	-.126	-.083	.927**	1	.900**	.077	.248	.448**
item7 Sig. (2-tailed)	.465	.026	.095	.359	.548	.000		.000	.576	.068	.001
item7 N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item8 Pearson Correlation	-.117	-.303	-.174	-.083	-.052	.831**	.900**	1	.131	.303	.477**
item8 Sig. (2-tailed)	.394	.025	.203	.545	.708	.000	.000		.341	.025	.000
item8 N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item9 Pearson Correlation	.119	.169	.019	.153	.239	.024	.077	.131	1	.824**	.594**
item9 Sig. (2-tailed)	.386	.218	.889	.264	.079	.862	.576	.341		.000	.000
item9 N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item10 Pearson Correlation	.041	.089	-.027	.080	.217	.188	.248	.303	.824**	1	.631**
item10 Sig. (2-tailed)	.768	.520	.845	.559	.111	.168	.068	.025	.000		.000
item10 N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
total Pearson Correlation	.535**	.507**	.492**	.618**	.561**	.409**	.448**	.477**	.594**	.631**	1
total Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	
total N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	10

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DISIPLIN	40.5818	1.58337	55
MOTIVASI	44.6364	2.80452	55

Correlations

		DISIPLIN	MOTIVASI
Pearson Correlation	DISIPLIN	1.000	.295
	MOTIVASI	.295	1.000
Sig. (1-tailed)	DISIPLIN	.	.015
	MOTIVASI	.015	.
N	DISIPLIN	55	55
	MOTIVASI	55	55

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.295 ^a	.087	.070	1.52733	.087	5.036	1	53	.029	2.006

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)		33.158	3.314		10.004	.000	26.510	39.806					
MOTIVASI		.166	.074	.295	2.244	.029	.018	.315	.295	.295	.295	1.000	1.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.748	1	11.748	5.036	.029 ^a
	Residual	123.634	53	2.333		
	Total	135.382	54			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Coefficient Correlations^a

Model		MOTIVASI	
1	Correlations	MOTIVASI	1.000
	Covariances	MOTIVASI	.005

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	MOTIVASI
1	1	1.998	1.000	.00	.00
	2	.002	32.156	1.00	1.00

a. Dependent Variable: DISIPLIN

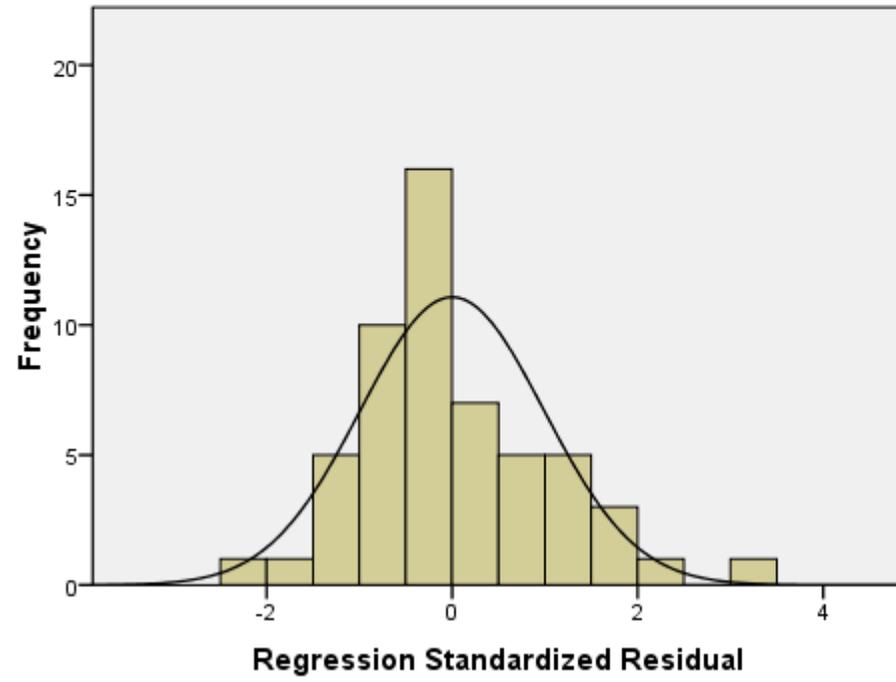
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.4781	41.4738	40.5818	.46642	55
Std. Predicted Value	-2.366	1.912	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.208	.533	.280	.080	55
Adjusted Predicted Value	39.4030	41.6124	40.5838	.46865	55
Residual	-3.47813	4.85878	.00000	1.51312	55
Std. Residual	-2.277	3.181	.000	.991	55
Stud. Residual	-2.430	3.255	.000	1.016	55
Deleted Residual	-3.96085	5.08677	-.00202	1.59110	55
Stud. Deleted Residual	-2.554	3.605	.007	1.050	55
Mahal. Distance	.017	5.599	.982	1.258	55
Cook's Distance	.000	.410	.026	.066	55
Centered Leverage Value	.000	.104	.018	.023	55

a. Dependent Variable: DISIPLIN

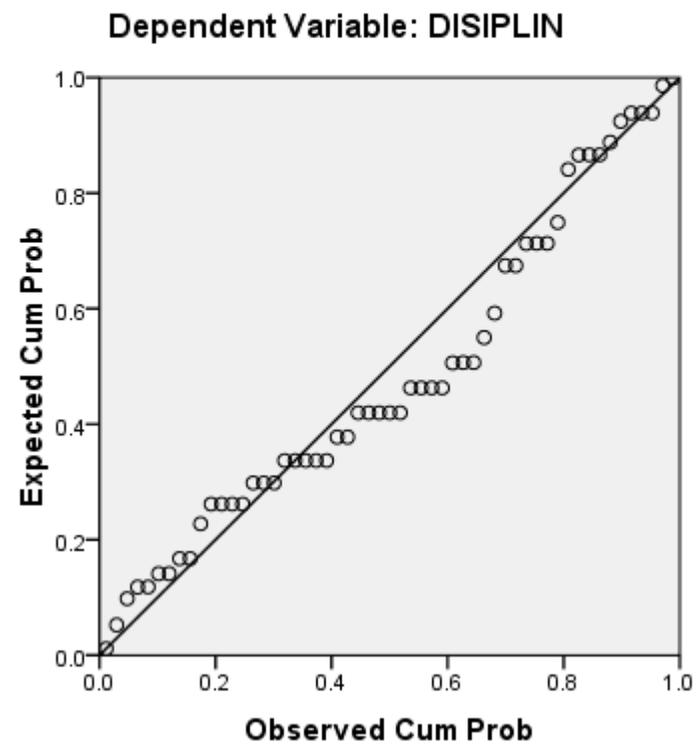
Histogram

Dependent Variable: DISIPLIN



Mean =5.83E-16
Std. Dev. =0.991
N =55

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: DISIPLIN

