



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. TAMAN WISATA MATAHARI (TWM)**

**Skripsi**

**Dibuat Oleh:**

**Tia Susanti  
021113307**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**NOVEMBER 2017**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. TAMAN WISATA MATAHARI (TWM)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi  
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA.)

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. TAMAN WISATA MATAHARI (TWM)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

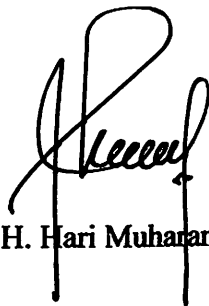
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 28 / Oktober / 2017

Tia Susanti

021113307

Menyetujui

Dosen Penilai,

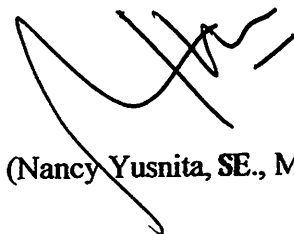


(Dr. H. Hari Muharam, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing

(Wayan Sudiarsa, AK., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita, SE., MM.)

## ABSTRAK

TIA SUSANTI, 021113307, Fakultas Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM). Di bawah bimbingan WAYAN SUDIARSA dan NANCY YUSNITA, 2017.

Karyawan dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus, yang berperan sebagai salah satu penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk mengerjakan kewajiban atau tugas yang diberikan padanya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan seseorang atas peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi Kerja merupakan salah satu aspek yang berpengaruh untuk mencapai tujuan utama perusahaan, sebab sumber daya manusia dalam perusahaan memerlukan dorongan atau rangsangan demi terciptanya karyawan yang memiliki Disiplin Kerja sehingga karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai tujuan perusahaan.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan jenis penelitian kuantitatif korelasional, menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden 48 orang karyawan, dengan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil pengolahan data koefisien korelasi memiliki korelasi sebesar 0,815 menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa peranan variabel Motivasi Kerja sebesar 66,42% terhadap Disiplin Kerja, dan hasil uji hipotesis dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9,550 > 1,679$ ) artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas izin dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menempuh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dengan judul Skripsi yang dipilih oleh penulis adalah **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Taman Wisata Matahari (TWM)”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik, tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan serta nasihat dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan kesempatan ke pada penulis untuk menuntut pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Sri Hidajati Ramdhani, SE., MM., selaku Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan, serta dukungan untuk menyelesaikan Skripsi ini.
4. Bapak Wayan Sudiarsa, AK., MM. dan Ibu Nancy Yusnita, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan hati memberikan waktu, pengarahan, serta dukungan dalam proses bimbingan untuk menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen selaku Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan pengajaran sebagai bekal ilmu pengetahuan.
6. Segenap jajaran Staf Tata Usaha dan Staf Perpustakaan yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Terima kasih kepada kedua Orang tua, dan Kakak-Kakak, serta Keponakan tercinta selaku keluarga yang telah memberikan cinta dan kasih sayang, dorongan semangat, perhatian, pengorbanan, dukungan yang besar baik secara moril atau pun materil, serta doa yang tidak henti-hentinya diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Bapak Rahman yang telah membantu dan mengizinkan saya melakukan penelitian dan pengambilan data di PT. Taman Wisata Matahari (TWM).
9. Pihak PT. Taman Wisata Matahari (TWM) yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan menerima saya dengan baik.
10. Shella Septiani selaku teman seperjuangan yang telah berbagi waktu, dukungan, keceriaan, pembelajaran selama menyelesaikan Skripsi ini. Tidak lupa pula Dian Pertiwi, Laras Raudatul Jannah, Robbi Imam Mauladi, Vivin

Anggraeni, M.Subur Subkhan, Melia Juliani, Syanum Syuja, Nisa Dzulhana, Andhika Anggraeni, kawan-kawan kelas G-H, serta teman-teman Mitra persatu selaku teman dan sahabat yang telah berbagi waktu, dukungan, keceriaan, serta canda tawa selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

11. Teman-teman angkatan 2013, khususnya Kelas G-H Manajemen dan teman-teman lainnya yang telah memberikan dukungan, bantuan, keceriaan, canda dan tawa, serta bantuannya, selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Pakuan ini.
12. Serta, semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Walaupun dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan dan pengetahuan penulis, namun penulis tetap menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna sebab masih banyak terdapat kekurangan, baik dalam penyampaian materi, tata bahasa, maupun penulisan. Untuk itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan penuh rasa terima kasih dan hati terbuka. Akhir kata, penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya.

Bogor, Oktober 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	9
1.2.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian .....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Motivasi Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja .....	17
2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	19
2.2.4 Teori-teori Motivasi Kerja .....	20
2.2.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.3 Disiplin Kerja.....	31
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	31
2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	32
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	33
2.3.4 Bentuk Sanksi Dari Tindakan Indisipliner .....	35
2.3.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	36
2.4 Penelitian Sebelumnya .....	37
2.5 Kerangka Pemikiran .....	38
2.6 Hipotesis Penelitian .....	40

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	41
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	41
3.2.1	Objek Penelitian.....	41
3.2.2	Unit Analisis.....	41
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	41
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	41
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	41
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	41
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	42
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	43
3.5.1	Populasi Penelitian.....	43
3.5.2	Sampel Penelitian .....	44
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	44
3.7	Uji Kualitas Data.....	45
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data .....	49

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	53
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Taman Wisata Matahari (TWM) .....	53
4.1.2	Kegiatan Usaha.....	53
4.1.3	Struktur Organisasi .....	54
4.1.4	Uraian Tugas.....	54
4.2	Profil Responden.....	56
4.3	Pembahasan .....	59
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	59
4.3.1.1	Motivasi Kerja Pada Karyawan <i>Housekeeping</i> Penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM).....	59
4.3.1.2	Disiplin Kerja Pada Karyawan <i>Housekeeping</i> Penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) .....	72
4.3.1.3	Uji Empirik Motivasi Kerja Pada Karyawan <i>Housekeeping</i> Penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) .....	85
4.3.1.4	Uji Empirik Disiplin Kerja Pada Karyawan <i>Housekeeping</i> Penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) .....	86
4.3.2	Analisis Kuantitatif.....	87
4.3.2.1	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) .....	87

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	90

**JADWAL PENELITIAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Data Keluhan Tamu atas Pelayanan Karyawan Departemen <i>Housekeeping</i> Periode Juli-Desember 2015 Sampai Periode Januari-Juni 2016 .....	5
Tabel 2	Data Gaji Departemen <i>Housekeeping</i> Penginapan PT.Taman Wisata Matahari (TWM) Periode Tahun 2015-2016 .....	6
Tabel 3	Data Keterlambatan dan Ketidak Hadiran Karyawan Departemen <i>Housekeeping</i> Periode Juli-Desember 2015 Sampai Periode Januari-Juni 2016.....	7
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Taman Wisata Matahari (TWM).....	43
Tabel 5	Tabel Bobot Nilai Jawaban Kuesioner pada Skala <i>Likert</i> .....	45
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja .....	46
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja .....	47
Tabel 8	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja .....	48
Tabel 9	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja.....	49
Tabel 10	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	51
Tabel 11	Jenis Kelamin Responden Karyawan <i>Housekeeping</i> PT. Taman Wisata Matahari (TWM) .....	57
Tabel 12	Umur Responden Karyawan <i>Housekeeping</i> PT. Taman Wisata Matahari (TWM).....	57
Tabel 13	Status Responden Karyawan <i>Housekeeping</i> PT. Taman Wisata Matahari (TWM).....	58
Tabel 14	Pendidikan Terakhir Responden Karyawan <i>Housekeeping</i> PT. Taman Wisata Matahari (TWM).....	58
Tabel 15	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Bahwa Kebutuhan Pokok Dasar Berupa Makan Secara Wajar, Dapat Terpenuhi Dan Bersumber Dari Gaji Yang Diperoleh Dari Perusahaan .....	60
Tabel 16	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Bahwa Kebutuhan Pokok Dasar Berupa Pakaian Secara Wajar, Dapat Terpenuhi Dan Bersumber Dari Gaji Yang Diperoleh Dari Perusahaan .....	60
Tabel 17	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Dengan Bekerja Di Perusahaan Ini, Kebutuhan Perumahan Yang Layak Sudah Dapat Terpenuhi.....	61
Tabel 18	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Gaji Dapat Memberikan Dorongan Untuk Saya Bekerja Semaksimal Mungkin Dan Lebih Baik .....	61

Tabel 19	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Tenang Dalam Bekerja, Karena Mendapatkan Jaminan Kesehatan dari perusahaan ini.....	62
Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Bekerja Di Perusahaan Ini Dapat Menjamin Kehidupan Saya Di Hari Tua ...	63
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Aman Dalam Melakukan Setiap Kegiatan Pekerjaan, Karena Keamanan Perusahaan Telah Dikelola Dengan Baik.....	63
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Tenang Bekerja Dalam Perusahaan Ini, Karena Posisi Saya Tidak Akan Terancam .....	64
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Perlengkapan Kesehatan Telah Disediakan Perusahaan Bagi Karyawan Yang Membutuhkan .....	64
Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Senang Bekerja Di Perusahaan Ini, Sebab Saya Diperlakukan Dengan Baik Oleh Sesama Karyawan.....	65
Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Senang Bekerja Diperusahaan Ini, Sebab Pimpinan Saya Dapat Menerima Setiap Saran, Keritik, Dan Keluh-Kesah Yang Saya Rasakan Selama Bekerja.....	66
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Senang Bekerja Diperusahaan Ini, Karena Pimpinan Saya Dapat Memperlakukan Saya Sama Dengan Karyawan Lainnya .....	66
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Senang Apabila Pengabdian Saya Selama Bekerja Dalam Perusahaan Ini Di Akui Oleh Pimpinan .....	67
Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Atasan Memberikan Penghargaan Bagi Bawahan Yang Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Baik, Walaupun Hanya Dengan Sekedar Pujian Atau Ucapan Terima Kasih.....	68
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Di Hargai Oleh Sesama Karyawan Atau Pun Pimpinan Saya, Atas Apa Yang Saya Lakukan Dilingkungan Perusahaan.....	68
Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Dengan Adanya Pujian Dari Atasan Maka Saya Termotivasi, Untuk Bekerja Semaksimal Mungkin Dan Lebih Baik .....	69
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Memberikan Arahan Kepada Karyawan, Untuk Meningkatkan Kemampuan Dalam Bekerja.....	70

Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Pekerjaan Saya Saat Ini Tidak Sesuai Dengan Keterampilan Dan Latar Belakang Pendidikan Saya .....	70
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Perusahaan Memberikan Peluang Atau Kesempatan Untuk Karyawan Mengembangkan Keterampilannya Dan Memperoleh Posisi Yang Lebih Baik .....	71
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Sistem Pendataan Kehadiran Diperusahaan Sudah Efektif .....	72
Tabel 35	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Dalam Bekerja Saya Selalu Mentaati Setiap Peraturan Serta Ketentuan Yang Berlaku	73
Tabel 36	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Masuk Kerja Untuk Melakukan Kewajiban Saya Di Perusahaan.....	73
Tabel 37	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Sering Kali Tidak Hadir (Membolos) Di Tempat Kerja .....	74
Tabel 38	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Berhati-Hati Dalam Melakukan Setiap Pekerjaan Yang Ditugaskan.....	75
Tabel 39	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Memikirkan Matang-Matang Atas Segala Tindakan Yang Saya Lakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan, Demi Untuk Menghindari Resiko .....	75
Tabel 40	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Penuh Ketelitian .....	76
Tabel 41	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Berusaha Bekerja Dengan Efektif Dan Seefisien Mungkin.....	76
Tabel 42	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Bertanggung Jawab Untuk Melakukan Pekerjaan Sebaik Mungkin.....	77
Tabel 43	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Sering Kali Mangkir Dari Pekerjaan Yang Merupakan Tanggung Jawab Saya .....	78
Tabel 44	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Mengerjakan Tugas Saya Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Diterapkan .....	78
Tabel 45	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Memahami Penjabaran Tugas Dari Pekerjaan Saya Secara Jelas .....	79
Tabel 46	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Masuk Dan Pulang Bekerja Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan .....	80
Tabel 47	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Terlambat Masuk Jam Kerja Yang Sesuai Dengan Jam Masuk Perusahaan .	80
Tabel 48	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Siap Menerima Sanksi Apabila Melanggar Peraturan Perusahaan.....	81



Tabel 49	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Keberatan Untuk Menaati Peraturan Yang Berlaku Diperusahaan.....	81
Tabel 50	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Bahwa Peraturan Perusahaan Tidak Begitu Penting.....	82
Tabel 51	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Berusaha Menjaga Hubungan Baik Dengan Setiap Orang Yang Ada Dilingkungan Perusahaan .....	83
Tabel 52	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasa Keberatan Apabila Pimpinan Memberikan Tugas Yang Bukan Kewajiban Saya.....	83
Tabel 53	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya Perduli Dengan Orang-Orang Yang Berada Dilingkungan Perusahaan....	84
Tabel 54	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	85
Tabel 55	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	86
Tabel 56	Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 20) .....	87
Tabel 57	Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan .....	87

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1	Jenjang Kebutuhan Maslow ..... 23
Gambar 2	Konstelasi Penelitian ..... 40
Gambar 3	Kurva Uji Hipotesis ..... 52
Gambar 4	Struktur Organisasi PT. Taman Wisata Matahari (TWM)..... 54
Gambar 5	Jenis Kelamin Responden ..... 57
Gambar 6	Umur Responden ..... 57
Gambar 7	Status Responden..... 58
Gambar 8	Pendidikan Terakhir Responden..... 59
Gambar 9	Kurva Pengujian Uji Hipotesis PT.Taman Wisata Matahari (TWM) ..... 89

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1** Kuesioner Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM)
- Lampiran 2** Hasil Coding Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM)
- Lampiran 3** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
- Lampiran 4** Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 5** Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Motivasi Kerja
- Lampiran 6** Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Disiplin Kerja

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Tujuan utama setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang industri maupun dibidang jasa adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta mensejahterakan seluruh anggota dalam perusahaan. Dalam upaya untuk mencapainya, kunci sukses suatu usaha tidak hanya bergantung pada kualitas dan kuantitas suatu produk, teknologi yang digunakan, sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, atau modal yang besar semata namun akan tetapi juga bergantung pada faktor sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memiliki peranan penting sebagai subyek pelaksana segala kegiatan perusahaan seperti pengambilan kebijakan, penciptaan inovasi-inovasi baru dan segala kegiatan operasional perusahaan. Namun, dalam kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah. Oleh karenanya, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan harus terus dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan kerja, berdedikasi tinggi, serta komitmen atas tanggung jawabnya dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai upaya untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Menurut Indah Puji Hartantik (2014:185) disiplin kerja termasuk kedalam sikap mental pegawai, yang dimaksud dengan sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, misalnya terhadap pekerjaannya dalam industri, yaitu perlunya menghasilkan produk bermutu, atau dalam bidang jasa, yaitu untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan, dan akhirnya akan berdampak pada integritas moral serta reputasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja sendiri adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Suwatno, 2013:228).

Suasana kerja yang menerapkan disiplin kerja di dalam suatu perusahaan sangatlah diperlukan, sebab disiplin akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku karyawan untuk mematuhi tata peraturan, ketentuan-ketentuan atau norma-norma yang berlaku di perusahaan. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing karyawan dengan tujuan perusahaan. Sehingga disiplin kerja pada karyawan

sangat berperan penting sebagai sarana pencegahan pelanggaran atas peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, atau norma-norma yang seharusnya ditaati seorang karyawan dengan tingkat kesadaran yang tinggi sehingga resiko atas hukuman-hukuman yang berlaku diperusahaan dapat dihindari. Selain itu, disiplin kerja merupakan cerminan rasa tanggung jawab seorang karyawan atas tugas-tugas yang diberikan padanya. Disiplin kerja sendiri pada dasarnya menyangkut sikap atau pun perilaku karyawan yang ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan haruslah ditegakkan, sebab tanpa dimilikinya disiplin kerja karyawan yang baik pada perusahaan akan berpengaruh buruk pada keberlangsungan cara kerja karyawan itu sendiri, sehingga akhirnya akan berpengaruh buruk pada sulit tercapainya tujuan perusahaan.

Penegakan disiplin kerja tidak dapat diserahkan hanya pada karyawan semata, namun perusahaan harus memiliki upaya untuk melakukan pola pembinaan disiplin kerja bagi karyawannya. Sebab, perilaku disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan sesuatu yang tidak mudah untuk muncul dengan sendirinya, namun dibutuhkan dorongan untuk membentuknya. Oleh karenanya, dibutuhkan pembentukan perilaku disiplin kerja karyawan dengan diberikannya dorongan atau motivasi agar dapat mendorong timbulnya rasa disiplin kerja pada karyawan dalam suatu perusahaan.

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Hadari Nawawi, 2008:351). Sedangkan Robbins (dikutip Edy Sutrisno, 2015:111) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Sedangkan motivasi kerja sendiri menurut Edwin B. Flippo (dikutip Indah Puji Hartantik, 2014:161) adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Namun, pada dasarnya manusia terkesan enggan mengerjakan pekerjaan yang tidak disukainya, pada kenyataannya prinsip tersebut tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan yang terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya akan tetapi kegiatan yang dikerjakan atas dasar keterpaksaan cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Jika hal tersebut terjadi pada karyawan di suatu perusahaan tentu akan berakibat pada keberlangsungan perusahaan sebab karyawan dalam perusahaan tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan

yang diharapkan, sehingga berpotensi menghasilkan kerugian dan buruknya mengancam keberlangsungan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh pemimpin perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawannya, agar mereka bersedia menyelaraskan apa yang menjadi tujuan individual dengan tujuan perusahaan melalui kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan atau norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Sebagai contoh permasalahan yang berkaitan dengan tindakan tidak disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu misalnya, masih terdapatnya karyawan yang terbiasa datang terlambat, karyawan yang melalaikan pekerjaan mereka, karyawan yang pulang sebelum jam kantor usai, karyawan yang bolos (absen), bahkan terdapat karyawan yang terlibat dalam tindakan yang tidak pantas dan hal-hal lainnya yang melanggar aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Tindakan-tindakan melanggar peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, atau norma-norma yang berlaku tersebut, jika tidak ditanggulangi dengan baik akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan yang akan berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan untuk itu motivasi berperan penting sebagai suatu kekuatan yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku karyawan. Motivasi kerja pada dasarnya berperan sebagai pemberian dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Dengan kata lain manajer di perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memotivasi setiap karyawan untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas agar karyawan menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga mampu menghasilkan *output* atau keluaran sesuai dengan harapan perusahaan. Sebagai upaya pemotivasian karyawan, perusahaan berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya seperti aktualisasi diri, perhatian, rasa aman, penghargaan, serta kebutuhan fisik secara ekonomi yaitu kesesuaian gaji atau upah. Sebab, setiap individu pada dasarnya memiliki berbagai kebutuhan yang apabila terpenuhi akan memberikan rasa puas pada diri individu tersebut, kebutuhan inilah yang selalu di jadikan pencapaian utama oleh karyawan dalam bekerja. Kebutuhan tersebut dapat dijadikan sebagai motivasi kerja bagi karyawan agar senantiasa giat dalam bekerja demi terpenuhinya kebutuhan tersebut yang akhirnya akan memberikan timbal-balik yang positif pada sikap mental karyawan yang akan berdampak pada cara kerja yang cenderung positif, salah satunya dengan dimilikinya sikap disiplin kerja karyawan yang akhirnya akan berpengaruh pada cara kerja karyawan sebagai bentuk proses pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena kurangnya motivasi kerja ini terjadi diberbagai jenis perusahaan seperti penginapan, yang termasuk kedalam perusahaan dalam bisnis jasa yang menawarkan jasa penyewaan hunian penginapan yang bersifat komersial dan tersedia untuk umum. Perusahaan dalam bidang jasa penginapan akan menekankan pada pentingnya pelayanan yang diberikan kepada tamunya, oleh karena itu banyak hal yang perlu diperhatikan terutama dari sumber daya manusianya yang berperan

langsung memberikan pelayanan kepada tamu penginapan, agar mampu memberikan pelayanan semaksimal mungkin sehingga memberikan nilai kepuasan kepada tamu penginapan. Selain tersedianya berbagai fasilitas yang dimiliki lingkungan penginapan, ciri khas atau keunikan suatu penginapan sering kali memberikan daya tarik tersendiri bagi tamunya yang akan sangat berpengaruh pada nilai tambah suatu penginapan. Salah satu nilai tambah penginapan yang dimiliki PT. Taman Wisata Matahari (TWM) atau yang lebih dikenal dengan Taman Wisata Matahari (TWM) yaitu keberadaan penginapan yang letaknya berada didalam sebuah taman wisata yang dilengkapi dengan berbagai permainan baik untuk dewasa atau anak-anak, outbound, restaurant, serta agro perkebunan mini. Taman Wisata Matahari berdiri sejak tahun 2007 didirikan oleh Hari Darmawan seorang pengusaha retail yang merambah bisnis pariwisata dan perhotelan. Taman Wisata Matahari sendiri dibangun diatas lahan seluas 40 hektar yang berlokasi di Jl. Raya Puncak KM 77 Cilember - Cisarua Kota Bogor 16750 Provinsi Jawa Barat, keberadaan lokasi yang dapat dikatakan cukup strategis serta ditunjang panorama alam yang indah dengan udara pegunungan yang sejuk, menjadi salah satu daya tarik penginapan ini. Taman Wisata Matahari mengusung motto *Recreation and Education Park* sesuai dengan motto yang diusung, Taman Wisata Matahari berusaha merealisasikannya dalam bentuk rekreasi yang mengandung pendidikan dan ilmu pengetahuan begitu pula dengan hotel atau penginapan yang ditawarkan berkaitan dengan unsur pendidikan seperti hotel matahari, rumah manado, villa ciliwung, vila seribu, vila natural, dan rumah bambu, semua jenis ruangan penginapan yang ditawarkan mengandung nuansa alam. Namun, segala keunikan yang dimiliki tidak akan dapat memberikan hasil yang optimal tanpa adanya pengelolaan yang baik dari pihak perusahaan. Khususnya pada pengelolaan penginapa Taman Wisata Matahari sendiri, sebagai upaya memperbaiki diri dan terus mengembangkan pelayanannya dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan yang ada terutama pada karyawan bagian *housekeeping*. *Housekeeping* merupakan salah satu unit bagian karyawan di dalam penginapan yang bertugas untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan keindahan, kerapihan, kelengkapan seluruh peralatan dalam ruangan hotel baik kamar dan area umum lainnya, serta menjaga kebersihan penginapan secara keseluruhan agar menciptakan kenyamanan bagi seluruh tamu selama berada dipenginapan. Oleh karenanya karyawan bagian *housekeeping* sangat berperan penting dalam berkontribusi membentuk dan meningkatkan reputasi serta citra penginapan, akan tetapi pengelolaan yang dilakukan tidak selalu dapat berjalan dengan baik begitu pula yang dialami penginapan Taman Wisata Matahari, yaitu : karena banyaknya keluhan yang dirasakan oleh para tamu atas pelayanan *housekeeping* yang dirasa kurang memuaskan sehingga hal ini mengakibatkan timbulnya reputasi yang kurang baik. Data keluhan tamu penginapan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1  
Data Keluhan Tamu atas Pelayanan Karyawan Departemen  
*Housekeeping* Periode Juli-Desember 2015  
Sampai Periode Januari-Juni 2016

Periode Juli-Desember 2015		Periode Januari-Juni 2016	
Bulan	Jumlah Keluhan	Bulan	Jumlah Keluhan
Juli	11	Januari	18
Agustus	8	Februari	10
September	13	Maret	14
Oktober	15	April	9
November	7	Mei	13
Desember	20	Juni	14
<b>JUMLAH</b>	<b>74</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>78</b>

Sumber : HRD PT.Taman Wisata Matahari (TWM)

Berdasarkan tabel diatas, keluhan-keluhan yang diutarakan para tamu akibat tindakan *indisipliner* atau tidak disiplin kerja yang dilakukan karyawan bagian *housekeeping* yaitu, seperti : lambatnya pelayanan dalam membersihkan kamar dan kurang maksimalnya hasil membersihkan kamar tersebut sebab masih ditemukannya debu yang menempel pada ruangan kamar, lambatnya dalam mengantar kebutuhan yang diminta tamu seperti tambahan kasur, handuk, atau barang lainnya, yang dibutuhkan tamu selain itu apabila hal ini terjadi sering kali tanpa penjelasan yang jelas. Permasalahan ini terjadi karena banyaknya karyawan *housekeeping* yang datang terlambat dan membolos, sehingga mengakibatkan karyawan menjadi lebih lambat dalam mengerjakan pekerjaannya sebab kuantitas tugas yang seharusnya dia kerjakan menjadi berlipat dari seharusnya yang akhirnya menimbulkan ketidak sesuaian antara kuantitas pekerjaan dengan kapasitas jumlah karyawan yang masuk kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan bagian *housekeeping* ternyata tindakan tidak disiplin kerja ini terjadi disebabkan atas beberapa keluhan karyawan yang tidak kunjung memperoleh tanggapan yang baik sesuai dengan yang diharapkan karyawan, misalnya apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau mampu melampaui target pemimpin seringkali tidak memberikan apresiasi walaupun hanya sekedar ucapan terima kasih sehingga karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian. Selain itu keluhan utama yang diutarakan karyawan adalah mengenai tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan secara fisik yaitu kebutuhan gaji atau upah yang dirasa rendah dan tidak sesuai sehingga tidak mencukupi kebutuhan pokok karyawan seperti sandang, pangan, dan papan. Oleh karenanya karyawan menjadi terkesan malas untuk masuk kerja dan mengakibatkan tindakan tidak disiplin kerja semakin meningkat. Berikut merupakan data gaji yang diperoleh karyawan bagian *housekeeping*.



Tabel 2  
Data Gaji Departemen *Housekeeping* Penginapan PT.Taman Wisata Matahari  
(TWM) Periode Tahun 2015-2016

Tahun	Nama Departemen	Upah/Gaji	UMK (Kab. Bogor)
2015	Housekeeping	Rp. 2.475.000	Rp. 2.655.000
2016	Housekeeping	Rp. 2.750.000	Rp. 2.975.000

Sumber : HRD PT.Taman Wisata Matahari (TWM)

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat apabila jumlah gaji 2015 hingga 2016 berada diposisi dibawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota ), meskipun terdapat peningkatan dari tahun 2015 ke tahun 2016 namun posisi jumlah gaji tetap berada dibawah standar UMK (Kabupaten Bogor). Hal ini adalah salah satu alasan mengapa dorongan atau motivasi dari dalam diri individu sendiri (internal) kurang kuat untuk bekerja sesuai dengan SOP perusahaan yaitu seperti : setiap karyawan harus sudah berada ditempat kerja 15 menit sebelum jam kerja dimulai pada pukul 08:00-16:00 WIB, karyawan wajib menggunakan pakaian yang ditentukan (seragam khusus kecuali hari jumat menggunakan batik, dan diwajibkan selalu menggunakan id card), melakukan absensi dengan finger, karyawan diwajibkan untuk selalu hadir ditempat kerja pada hari kerja, apabila karyawan tidak dapat hadir (keperluan pribadi) karyawan wajib mengajukan izin tertulis ke pada atasan paling lambat satu hari sebelumnya, serta karyawan yang tidak hadir dengan alasan (sakit, dll) lebih dari satu hari wajib menunjukkan alasan-alasan yang sah yang dapat diterima perusahaan, selain itu karyawan diharuskan mengikuti kegiatan perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaan. Tindakan tidak disiplin kerja karyawan ini tidak hadir semata tanpa sebab, melainkan terjadi dikarenakan pihak perusahaan sendiri tidak memberikan motivasi kerja secara maksimal sesuai dengan kebutuhan serta harapan karyawan yang akhirnya mengakibatkan timbulnya berbagai tindakan tidak disiplin kerja.

Fenomena rendahnya tingkat disiplin kerja yang dikarenakan kurangnya pemotivasian karyawan akibat tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan terutama kebutuhan fisik yaitu gaji yang terjadi pada karyawan *housekeeping* penginapan Taman Wisata Matahari ini diperkuat dengan hasil wawancara dan catatan data keterlambatan serta ketidakhadiran karyawan yang diperoleh dari bagian *Human Resource Development (HRD)* sebagai bukti terjadinya tindakan tidak disiplin kerja, selain sering kali melakukan kesalahan dalam pekerjaan atau bermalas-malasan saat melakukan pekerjaan sehingga hasilnya tidak optimal dan menimbulkan sejumlah keluhan yang diutarakan tamu penginapan sebagaimana yang telah dipaparkan pada tabel 2. Selain mengenai tindakan tidak disiplin kerja yang mengakibatkan timbulnya keluhan-keluhan tersebut, tetapi terdapat pula tindakan tidak disiplin kerja karyawan lainnya yang melanggar aturan perusahaan yaitu banyaknya karyawan yang sering datang terlambat, dan melakukan tindakan mangkir (membolos) masuk kerja yang ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 3  
Data Keterlambatan dan Ketidak Hadiran Karyawan Departemen  
*Housekeeping* Periode Juli-Desember 2015  
Sampai Periode Januari-Juni 2016

Data keterlambatan dan Ketidak Hadiran Karyawan Periode Juli-Desember 2015								
No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan	Keterangan Ketidak Hadiran			Jumlah Ketidak Hadiran
					Sakit	Izin	Alpha	
1	Juli	48	26	48	4	5	8	17
2	Agustus	48	26	50	9		6	15
3	September	48	26	33	7	5	6	18
4	Oktober	48	26	41	5	8	6	19
5	November	48	26	67		4	7	11
6	Desember	48	26	42	5	6	10	21
			Jumlah	281				101
Data Keterlambatan dan Ketidak Hadiran Karyawan Periode Januari-Juni 2016								
No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan	Keterangan Ketidak Hadiran			Jumlah Ketidak Hadiran
					Sakit	Izin	Alpha	
1	Januari	48	26	22	5	6	7	18
2	Februari	48	26	40	6	4	5	15
3	Maret	48	26	41	5	7	9	21
4	April	48	26	68	6		8	14
5	Mei	48	26	43	10	4	7	21
6	Juni	48	26	69	7	6	8	21
			Jumlah	283				110

Sumber : HRD PT.Taman Wisata Matahari (TWM)

Dari data tabel 3 diatas, dengan jumlah karyawan bagian penginapan Taman Wisata Matahari (TWM) pada departemen *housekeeping* yaitu 48 orang, dengan jumlah keterlambatan pada awal periode 2016 yaitu sebanyak 48 kali dan jumlah ketidak hadiran sebanyak 17 hari pada bulan juli, pada bulan agustus jumlah keterlambatan meningkat sebanyak 2 kali sehingga jumlahnya menjadi 50 kali dan ketidak hadiran menurun sebanyak 2 hari sehingga jumlahnya menjadi 15 hari dalam satu bulan, pada bulan september jumlah keterlambatan menurun sebanyak 17 kali sehingga jumlahnya menjadi 33 kali dan ketidak hadiran kembali meningkat sebanyak 3 hari sehingga jumlahnya menjadi 18 hari dalam satu bulan, pada bulan oktober keterlambatan dan ketidak hadiran meningkat sebanyak 8 kali dan 1 hari sehingga jumlahnya menjadi 41 kali dan 19 hari dalam sebulan, pada bulan november keterlambatan semakin meningkat sebanyak 26 kali sehingga jumlahnya menjadi 67 kali sedangkan ketidak hadiran menurun cukup besar dari bulan sebelumnya sebanyak 8 hari sehingga jumlahnya menjadi 11 hari dalam satu bulan, pada bulan desember keterlambatan menurun kembali sebanyak 25 kali sehingga jumlahnya menjadi 42 kali dan ketidak hadiran meningkat cukup tinggi yaitu sebanyak 10 hari sehingga jumlahnya menjadi 21 hari dalam satu bulan. Pada periode bulan juli sampai desember 2015 jumlah keterlambatan dan ketidak hadiran keseluruhan adalah 281 kali dan 101 hari.

Sedangkan pada periode tahun 2016, yang diawali dengan bulan januari terlihat jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran mengalami penurunan yang cukup tinggi dari bulan desember 2016 yaitu menjadi 22 kali dan 18 hari dalam sebulan, namun pada bulan februari untuk jumlah keterlambatan kembali mengalami peningkatan cukup besar sebanyak 18 kali sehingga jumlah keterlambatan menjadi 40 kali dan untuk ketidakhadiran justru mengalami hal kebalikkannya yaitu mengalami penurunan sebanyak 3 hari menjadi 15 hari dalam sebulan, pada bulan maret untuk ketidakhadiran tidak terlalu mengalami peningkatan yang signifikan yaitu sebanyak 41 kali dan ketidakhadiran sebaliknya mengalami peningkatan sebanyak 6 hari sehingga menjadi 21 hari dalam sebulan, pada bulan april kembali terjadi peningkatan jumlah keterlambatan yang cukup besar sebanyak 27 kali sehingga menjadi 68 kali dan ketidakhadiran sebaliknya mengalami penurunan sebanyak 7 hari sehingga menjadi 14 hari dalam sebulan, sedangkan pada bulan mei jumlah keterlambatan kembali menurun sebanyak 25 kali sehingga menjadi 43 kali dalam sebulan, ketidakhadiran pada bulan juni kembali semakin meningkat sebanyak 26 kali sehingga jumlahnya menjadi 69 hari, sedangkan untuk ketidakhadiran pada bulan mei dan juni berjumlah sama yaitu sebanyak 21 hari dalam sebulan. Pada periode bulan januari sampai juni 2016 jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran keseluruhan adalah 283 kali dan 110 hari.

Maka dari pemaparan tabel 3 yaitu mengenai data keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan departemen *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) diatas, dapat dilihat bahwa data keterlambatan dan ketidakhadiran bersifat fluktuatif atau tidak stabil setiap bulannya. Dari apa yang telah dijelaskan diatas mengenai tabel 3. Dapat disimpulkan terjadi peningkatan yang tidak terlalu signifikan pada jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran periode tahun 2016 yang apabila dibandingkan dengan periode tahun 2015. yang relatif lebih rendah. Namun, tetap pada kenyataannya keadaan ini tidak sesuai dengan aturan perusahaan yang menghendaki karyawan untuk selalu hadir ditempat kerja pada hari kerja dan selalu datang tepat waktu sesuai dengan aturan yang diberlakukan perusahaan.

Dengan demikian tindakan dan perilaku yang melanggar aturan adalah termasuk tindakan tidak disiplin kerja yang tidak mudah untuk ditanggulangi, walaupun perusahaan telah melakukan upaya penanggulangan atas tindakan yang melanggar disiplin kerja ini dengan memberikan berbagai sanksi-sanksi terhadap berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan, agar terjadi penurunan tindakan tidak disiplin kerja namun masih saja terdapat karyawan yang melakukannya sehingga menimbulkan masalah bagi perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan penjabaran masalah diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM)”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan, sumber daya manusia atau karyawan memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja memiliki peranan penting yang akan berpengaruh pada proses pelaksanaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dengan tingkat motivasi kerja karyawan yang baik akan mendorong pada perilaku atau sikap disiplin kerja yang akan menghasilkan kualitas kerja yang baik sehingga dapat mencapai target sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Seperti apa tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) ?
2. Seperti apa tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) ?
3. Seberapa erat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu dan memperkaya wawasan secara teoritis tentang motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan.

## 2. Kegunaan Praktek

### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan dan saran dalam khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

### b. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi khususnya mengenai sumber daya manusia.

### c. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana mengembangkan wawasan mengenai sumber daya manusia khususnya hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting selain modal, mesin, konsep, atau metode sekalipun, peran dan fungsinya sulit digantikan oleh sumber daya lain. Sebab, kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi semata namun sebagai motor penggerak segala aktivitas dalam suatu organisasi dan penentu keberlangsungan perusahaan. Oleh karenanya, sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang akhirnya akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia tersebut sangat perlu untuk dikelola dengan baik, pengelolaan sumber daya manusia ini dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Dibawah ini merupakan definisi pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan dikutip Indah Puji Hartantik, 2014:13).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:2).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu (Barry Cushway dikutip I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Iwayan Mudiarta Utama, 2012:5).

*“Human resources management is the field involving the effective management of human resources as a key factor in helping organization adapt to environmental change”* (Bowin and Harvey, 2001:4).

*“Human resource management is defined as a system of activities and strategies that focus on successfully managing employees at all levels of an organization to achieve organization goal”* (Byars & Rue, 2006:371).

*“Human resource management is a part of the process that helps the organization achieve its objectives”* (H.L. Kaila,2005:13).

Sesungguhnya masih banyak lagi para ahli yang memberikan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia dengan pendapat yang beragam, namun pada dasarnya pendapat para ahli tersebut tidak memiliki perbedaan makna yang prinsipil, hanya saja cara mengemukakannya yang berbeda.

Dengan demikian dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni pengelolaan sumber daya manusia melalui prosedur atau metode yang terdapat dalam fungsi-fungsi manajemen, yang bertujuan untuk melakukan pendayagunaan tenaga kerja sebagai upaya meningkatkan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Edy Sutrisno (2015:9) adalah sebagai berikut :

1. **Perencanaan**  
Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. **Pengarahan dan pengadaan**  
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. **Pengendalian**  
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengembangan**  
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. **Kompensasi**  
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. **Pengintegrasian**  
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan**  
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. **Kedisiplinan**  
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. **Pemberhentian**  
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi

Adapun menurut Byars dan Rue yang dikutip Afri Erisman dan Eti Arini (2015:17) yang mengidentifikasi fungsi manajemen sumber daya manusia ke dalam enam fungsi, yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia.
2. Pengembangan sumber daya manusia.
3. Kompensasi dan fasilitas.
4. Keamanan dan kesehatan.
5. Hubungan industri.
6. Sistem informasi SDM

### **2.1.3 Tujuan Manajemenen Sumber Daya Manusia**

Menurut Henry Simamora yang dikutip Indah Puji Hartantik (2014:20) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan atas empat tujuan, yaitu sebagai berikut :

1. **Tujuan Sosial**  
Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negative dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.
2. **Tujuan Organisasional**  
Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban



meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan. Dan paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Barry Cushway yang dikutip I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama (2012:6), yaitu sebagai berikut :

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

### 2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007:14) peranan manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Adapun menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2009:4) peranan manajemen sumber daya manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu :

1. **Persiapan dan Pengadaan**  
Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja di mana aktivitas tersebut dilakukan.
2. **Pengembangan dan Penilaian**  
Setelah mereka bekerja berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.
3. **Pengkompensasian dan Perlindungan**  
Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan.
4. **Hubungan-hubungan Kepegawaian**  
Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, yang dilakukan melalui penataan

pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan.

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan perusahaan adalah bagaimana dapat menghasilkan laba perusahaan yang sebesar-besarnya. Dan hal tersebut, haruslah didukung oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada agar dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja atau pun *output* yang ingin dicapai perusahaan. Berangkat dari hal ini, maka sangat disadari pentingnya bagi pimpinan perusahaan untuk dapat memelihara prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan dorongan atau motivasi ke para bawahannya.

Untuk lebih jelasnya memahami mengenai motivasi kerja, berikut ini terdapat pengertian motivasi dari beberapa ahli yaitu :

Menurut Hadari Nawawi (2008:351) yang memaparkan bahwa “Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu”.

Selanjutnya, menurut Siagian yang dikutip Edy Sutrisno (2015:110) menyatakan bahwa :

Motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing - masing anggota organisasi.

Adapun menurut Afri Erisman dan Eti Arini (2015:187) yang mengemukakan bahwa : “Motivasi adalah antusiasme intrinsik dalam diri manusia dan dorongan untuk beraktivitas yang berhubungan dengan keinginan, impian dan cita-cita seseorang”.

Sedangkan, menurut Moenir (2008:136) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai, atau mencapai benda tersebut”.

*“Motivaton can defined as the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual need”* (Gurpreet Randhawa, 2007:246).

*Motivation is an inspirational process of the team which impels the members, to pull their weight effectively , to give their loyalty to the group, to carry out properly the task that they have accepted and*

*generally to play an effective part in the group has undertaken* (M.G. Rao and V.s.P. Rao in H.L. Kaila, 2005:62).

*Motivation is granting the driving force that creates work excitement on an individual, so that he is willing to work together effectively and integrated with all its resources to achieve satisfaction. With the motivation, each individual of employee is expected to work hard and enthusiastically to achieve high productivity* (Lawler, 2001:35).

Pengertian motivasi kerja menurut Edwin B. Flippo yang dikutip Indah Puji Hartantik (2014:161), yaitu :

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Selanjutnya M. Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa : “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang telah disampaikan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk mengerjakan kewajiban atau tugas yang diberikan padanya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

## **2.2.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja**

Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut Irham Fahmi (2016:100) yang terbagi menjadi dua bentuk dasar, yaitu sebagai berikut :

### **a) Motivasi ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

### **b) Motivasi intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Sedangkan menurut Siswanto (2014:124) bentuk-bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Rasa takut kehilangan pekerjaan dan sumber uang merupakan stimulus kerja yang sangat efektif karena uang sungguh-sungguh diperlukan bagi kelangsungan hidup. Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para karyawan memiliki dua perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi karyawan pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif, dari sudut pandang perusahaan, dan cenderung terbatas hanya pada karyawan yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat *standar kehidupan yang layak* dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang sebagai tidak seimbang.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan/*decision making* yang memengaruhi pekerjaan mereka), serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Wahjosumidjo dikutip Danang Sunyoto (2015:12) terbagi menjadi tujuh, yaitu sebagai berikut :

1. Promosi  
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.
2. Prestasi kerja  
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri  
Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.
4. Penghargaan  
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal ini sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntunan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
5. Tanggung jawab  
Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan

penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing .

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai keahlian untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja menurut Danang Sunyoto (2015:16), yaitu sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan Suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

#### 2.2.4 Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Robbins (dikutip Edy Sutrisno, 2015:163) teori-teori motivasi kerja terbagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Teori motivasi klasik (Frederick Winslow Taylor)

Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan.

Frederick Winslow menyatakan konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

## 2. Teori motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang digunakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)* atau teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga, dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut :

- a. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis), kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan mempertahankan hidup ini adalah makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.
- b. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan.
- c. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial), kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat di lingkungannya. Pada dasarnya, manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.
- d. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan), yaitu kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya, prestise ini timbul karena adanya prestasi. Namun, tidak selamanya demikian perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.
- e. *Self actualization* (aktualisasi diri), kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan,



keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3. Teori motivasi Frederick Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (*factor higienis*). Menurut Frederick orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan *maintenance factor* (faktor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah.
- b. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

4. Teori motivasi prestasi (Mc. Clelland)

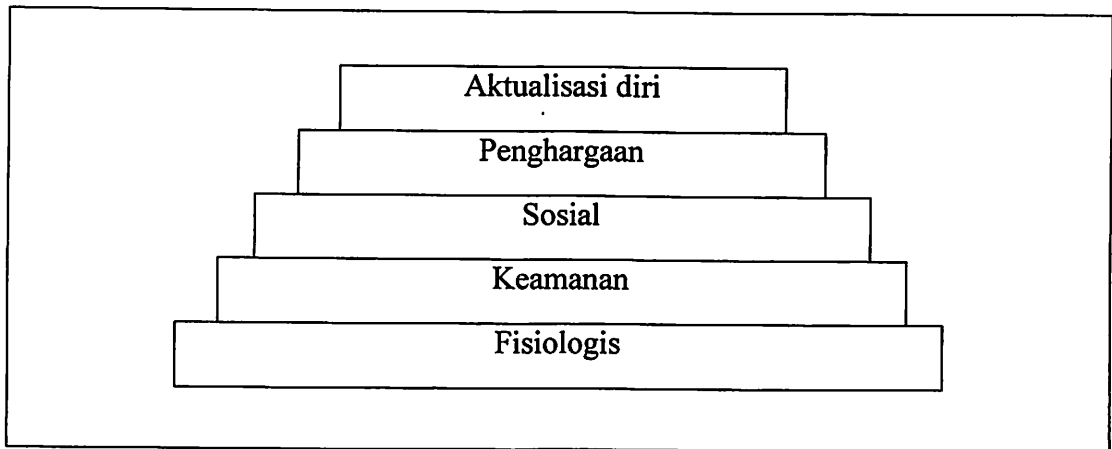
Mc. Clelland mengemukakan teorinya, yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland. Mc Clelland berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan, sangat tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Adapun menurut I Komang Ardana, Niwayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama (2012:194) teori-teori motivasi, yaitu sebagai berikut :

- Teori jenjang kebutuhan

Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga paling tinggi.

Jenjang kebutuhan menurut Maslow digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.  
Jenjang Kebutuhan Maslow

**Kebutuhan Fisiologis :** kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia. Perwujudan kebutuhan akan pangan, sandang dan papan merupakan contoh kongkrit dari kebutuhan fisiologis ini. Pemenuhan kebutuhan fisiologis ini biasanya dilakukan dengan mempergunakan uang sebagai sarana. Walaupun demikian perlu diingat bahwa peranan uang adalah lebih besar dari pada sekedar sebagai sarana pemuas kebutuhan fisiologis.

**Kebutuhan Rasa Aman :** bentuk dari kebutuhan rasa aman yang paling mudah disimak yaitu adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya. Banyak hal yang dapat mengancam atau setidaknya mengancam ketentraman seseorang. Penanganan terhadap kebutuhan rasa aman ini, dapat dilakukan dengan cara positif yaitu melalui berbagai macam program seperti asuransi, pensiun, dll, atau dengan cara individu yaitu dengan penetapan berbagai macam sanksi seperti teguran, pemindahan bahkan pemecatan.

**Kebutuhan Sosial :** manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain. Motivasi untuk berafiliasi seperti itu tidak selalu demi persahabatan namun dapat juga untuk mengkonfirmasi keyakinannya. Timbulnya kelompok informal dalam suatu organisasi merupakan gejala umum yang terjadi. Keserasian serta keterpaduan antara tujuan kelompok informal dengan organisasi dapat menjadi suatu aset besar demi peningkatan produktivitas.

**Kebutuhan Penghargaan :** melalui berbagai macam upaya, orang ingin dirinya dipandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan ini. Banyak orang memenuhinya dengan melalui macam – macam simbol status kebendaan yang secara mencolok segera dapat diketahui orang; yang lain merupakan prestasi pribadi. Namun demikian kebutuhan akan prestasi ini pada dasarnya memiliki batasan tertentu. Apabila seseorang merasa telah

sampai pada tingkat yang dianggapnya “puncak” maka persoalannya bukan lagi meningkatkannya melainkan bagaimana mempertahankannya.

Kebutuhan Aktualisasi Diri : aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang. Pada hakekatnya kebutuhan ini mendorong orang untuk mampu melakukan apa yang dia mampu lakukan dalam perwujudan diri yang terbaik. Pengalaman masa lalu, baik berupa keberhasilan maupun kegagalan, sangat besar pengaruhnya terhadap aktualisasi diri. Kompetensi dan prestasi merupakan dua hal yang berkaitan erat dengan kebutuhan ini.

Terdapat dua prinsip yang merupakan bagian sentral dalam teori tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Prinsip Kekurangan (*The Deficit Principle*)

Pada hakekatnya prinsip ini menyatakan bahwa hanya kebutuhan yang belum terpenuhi atau terpuaskan yang dapat menjadi motivator perilaku seseorang individu; kebutuhan yang sudah dipenuhi tidak lagi berfungsi sebagai motivator. Seorang individu akan berperilaku dengan cara tertentu dalam upaya memenuhi atau memuaskan kebutuhannya. Suatu kebutuhan akan dirasakan timbul dalam diri seseorang karena orang tersebut merasa “kekurangan” sesuatu.

2. Prinsip Peningkatan (*The Progression Principle*)

Prinsip ini menyatakan bahwa kelima macam kebutuhan manusia tersebut kemunculannya berada dalam suatu hierarki atau jenjang yang kuat. Dengan demikian kebutuhan pada jenjang tertentu tidak akan bekerja aktif sebelum kebutuhan pada jenjang di bawahnya terpenuhi terlebih dahulu. Dalam rangka mencapai pemenuhan berbagai macam kebutuhan tersebut, orang akan bergerak dari jenjang tersebut hingga yang tertinggi yaitu aktualisasi diri. Hanya apabila jenjang aktualisasi diri ini tercapai maka prinsip peningkatan, dan juga prinsip kekurangan di atas, tidak lagi bekerja.

- Teori ERG

Modifikasi dari lima tingkatan menjadi tiga tingkatan atau jenjang kebutuhan Clayton Alderfer mereformulasikan teori jenjang kebutuhan Maslow dengan melakukan yang diberinama eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*) atau disingkat dengan teori ERG. Apabila dihadapkan dengan teori Maslow maka kebutuhan eksistensi ini mencakup kebutuhan fisiologis dan keamanan, selanjutnya hubungan kebutuhan sosial, sedangkan kebutuhan pertumbuhan mencakup kebutuhan penghargaan serta aktualisasi diri.

- Teori Kebutuhan McClelland
  1. Teori ini disebut juga Teori Prestasi (*Achievement Theory*)  
David McClelland dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan.
  2. Pendekatan McClelland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan, yaitu :
    - a. *Need for Achievement*  
Kebutuhan akan prestasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.
    - b. *Need for Power*  
Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.
    - c. *Need for Affiliation*  
Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.
  3. Menurut McClelland, orang mengembangkan ketiga macam kebutuhan tersebut, dari waktu ke waktu sebagai hasil dari pengalaman hidup pribadinya masing- masing. Seorang pemimpin perlu belajar untuk mengenali kekuatan dari tiap macam kebutuhan tersebut yang ada dalam dirinya sendiri maupun dalam diri orang yang dipimpinnya. Prestasi kerja yang ada dalam diri seseorang ditentukan oleh macam kebutuhan yang dominan.
- Teori Dua Faktor
  1. Frederick Herzberg mengembangkan suatu teori yang disebut teori dua faktor, yang terdiri dari :  
Faktor Higienies, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan. Pada hakekatnya faktor ini terdiri atas faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah :
    - a) Supervisi teknik
    - b) Hubungan antara pribadi
    - c) Gaji
    - d) Kondisi kerja
    - e) Status
    - f) Kebijakan
 Faktor motivasi, yaitu faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi; dengan perkataan lain bersifat individual. Faktor-faktor tersebut adalah :
    - a) Tanggung jawab
    - b) Prestasi
    - c) Kemajuan

- d) Pekerjaan itu sendiri
- e) Penghargaan
- f) Kesempatan berkembang

2. Salah satu hal yang menarik dari teori ini adalah dalil yang dikemukakan Herzberg bahwa kepuasan dan ketidakpuasan bukan merupakan hal yang berada dalam satu kontinum. Kontribusi utama dari Herzberg adalah meningkatkan kepekaan manajer atau pimpinan organisasi terhadap fakta bahwa memperlakukan anggota organisasi secara baik semata belumlah cukup untuk memotivasi mereka.

- Job Enrichment

*Job enrichment* merupakan upaya konkret untuk menjadikan sesuatu pekerjaan itu lebih “*challenging and rewarding*” sehingga dengan demikian juga lebih “*motivating*”. Namun harus disadari bahwa pada akhirnya, sudut pandangan pribadi anggota organisasi sendiri yang paling menentukan dalam proses menanggapi pekerjaan yang dihadapi tersebut.

Lima dimensi utama yang perlu dipertimbangkan dalam menerapkan job enrichment adalah hal berikut :

1. *Variety*. Kemungkinan yang tersedia bagi seseorang untuk melakukan operasi pekerjaan yang berbeda, yang pada umumnya menuntut keterampilan yang berbeda pula.
3. *Task Identity*. Pemberian kesempatan kepada seseorang untuk melakukan operasi pekerjaan secara penuh atau hingga selesai.
4. *Task Significance*. Dimensi ini berkaitan dengan dampak yang ditimbulkan sesuatu pekerjaan terhadap orang lain, ditinjau dari sudut orang yang melakukan pekerjaan itu sendiri.
5. *Autonomy*. Karakteristik pekerjaan yang memungkinkan seseorang mengawasi dan mengendalikan permasalahannya sendiri; dengan perkataan lain ini menyangkut “*degree of freedom*” yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
6. *Feedback*. Informasi yang menunjukkan seberapa jauh seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

- Teori Harapan

Victor Vroom mengungkapkan perihal upaya kerja yang dilakukan orang dalam Lingkungan kerjanya. Sesuatu yang mendasar yang ingin dijawab oleh teori ini adalah: “apa yang menentukan kemauan seseorang untuk mencurahkan tenaga dan pikiran dalam menjalankan tugas dari organisasi?”, teori ini berdalih bahwa motivasi ditentukan oleh paham seorang individu terhadap hubungan antara usaha dengan kinerja dan oleh keinginan atau dambaan terhadap hasil (*outcomes*) yang dikaitkan dengan berbagai tingkat kinerja. Jadi teori ini melandaskan diri pada suatu logika bahwa: “orang akan melakukan apa yang mampu dilakukan apabila ia mau untuk melakukan”.

Dalam menerapkan teori harapan ini, seorang pemimpin wajib memahami tiga hal berikut ini :

1. Harapan (*Expectancy*), paham seseorang bahwa dengan bekerja ia akan dapat mencapai berbagai tingkatan kinerja.
2. Instrumentalitas (*Instrumentality*), paham seseorang bahwa berbagai hasil kerja akan timbul sebagai akibat dari pelaksanaan tugas.
3. Valensi (*Valence*), nilai yang diberikan seseorang pada hasil kerja tersebut.

Secara ringkas untuk memperoleh motivasi kerja yang tinggi, seorang pemimpin dituntut untuk aktif melakukan sesuatu demi memaksimalkan ketiga komponen tersebut.

### 2.2.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233), yaitu sebagai berikut :

1. Gaji (*salary*)  
Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.
2. Supervisi  
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerjaan melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan perbekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu : melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).
3. Kebijakan dan Administrasi  
Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu kebutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi

sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai hubungan positif terhadap pegawai. Melalui partisipasi, para pegawai akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan.

#### 4. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun diluar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk social membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya.

#### 5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai hubungan pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

#### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerdayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat

pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.

7. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promise ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, *skill* yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

8. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan.

9. Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.



## 10. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

Adapun menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2008:105) mengatakan bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri : ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Kesimpulan berdasarkan atas teori-teori tentang motivasi kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk mengerjakan kewajiban atau tugas yang diberikan padanya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Dengan indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja berperan sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Adapun pengertian-pengertian disiplin menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Singodimedjo yang dikutip Edy Sutrisno (2015:86) mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Menurut Roberto G Medina (2006 : 198)” *Discipline may be defined as the condition in the organization where employee conduct themselves in accordance with the organization’s rules and standards of acceptable behavior.*”

Menurut Mondy Noe (1999 : 576) “*Discipline is the state of employee self-control and orderly conduct and indicates the extent of genuine teamwork within an organization.*”

Menurut Pacitti (2011:1) “*Discipline is an attitude behavior, and act in accordance with the company rules, either written or not. Discipline is also the awareness and willingness of a person to obey all laws and social norms in force.*”

Menurut Veithzal Rivai yang dikutip Indah Puji Hartantik (2014:183) mengemukakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Avin Fadilla Helmi yang dikutip Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:112) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.”

Menurut Suwatno (2013:228) tentang pengertian disiplin kerja sebagai berikut:

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang atas peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Indah Puji Hartantik (2014:190), mengemukakan bentuk-bentuk disiplin kerja terbagi menjadi 5 (lima) bentuk yaitu sebagai berikut :

1. **Disiplin Diri**  
Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan konsisten dari karyawan dan pimpinan.
2. **Disiplin Kelompok**  
Disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.
3. **Disiplin Preventif**  
Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan.
4. **Disiplin Korektif**  
Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain, sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.
5. **Disiplin Progresif**  
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang lebih serius. Contoh

disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat, atau dipecat.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2008:305) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja terbagi menjadi 2 (dua) bentuk disiplin kerja dalam organisasi, yaitu pendisiplinan preventif, dan pendisiplinan korektif.

1. *Pendisiplinan Preventif*

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. *Pendisiplinan Korektif*

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplinier. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping faktor obyektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran yang serupa.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Fadila Helmi dikutip Edy Sutrisno (2015:197) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut, yaitu untuk berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlibat dari sikap seseorang, di mana sikap ini

diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam berperilaku, yaitu :

- a. Disiplin karena kepatuhan, disiplin jenis ini di dasari atas perasaan takut dan dilakukan hanya demi reaksi positif dari pimpinan.
- b. Disiplin karena identifikasi, disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan.
- c. Disiplin karena internalisasi, disiplin kerja tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi.

## 2. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial, oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kunci utamanya. Dalam hal ini, transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dikerjakan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah, terutama jika aturan dirasa tidak memuaskan karyawan. Selain faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji, kesejahteraan, dan system penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

Adapun fungsi disiplin kerja menurut Tulus Tu'u dikutip Indah Puji Hartantik (2014:186), yaitu sebagai berikut :

1. Menata kehidupan bersama  
Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dengan begitu hubungan yang terjalin antar individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
2. Membangun kepribadian  
Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.
3. Melatih kepribadian  
Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

4. Hukuman  
Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi.
5. Menciptakan lingkungan kondusif  
Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.3.4 Bentuk Sanksi Dari Tindakan Indisipliner**

Menurut Irham Fahmi (2016:75) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa bentuk tindakan sanksi akibat tindakan indisipliner, yaitu sebagai berikut :

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis

Bentuk isi teguran tersebut terapkan dalam berbagai macam bentuk, dan secara berbentuk sebagai berikut:

1. Penurunan jabatan
2. Pemindahan posisi
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
4. Termasuk pengaduan kepada pihak yang berwajib

Adapun pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013:131), yaitu sebagai berikut :

1. *Pemberian Peringatan*  
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai.
2. *Pemberian Sanksi Harus Segera*  
Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggaran untuk mengabaikan disiplin perusahaan.
3. *Pemberian Sanksi Harus Konsisten*  
Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Ketidakonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. *Pemberian Sanksi Harus Impersonal*

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

### 2.3.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Saydam (2007:204) yang mengutarakan mengenai indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Menaati jam masuk kerja dan jam pulang kerja.
2. Mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya.
3. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, atasan dan anggota masyarakat lainnya.
4. Frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat perlengkapan kerja.
5. Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang ditentukan oleh instansi.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2005:291), yaitu sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat disiplin kerja 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.

Kesimpulan berdasarkan atas teori-teori tentang disiplin kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang atas peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu.

Dengan indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran.
2. Tingkat Kewaspadaan.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.
5. Etika Kerja.

#### 2.4 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian oleh Umy Yoesana (2013) dari Universitas Mulawarman dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kartanegara”. Latar belakang penelitian adalah kurang baiknya sikap disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kartanegara, dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah motivasi kerja berhubungan dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kartanegara. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang dilaksanakan di kantor kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara dengan jumlah populasi sebanyak 48 orang. Data di analisis statistik menggunakan korelasi *rank spearman* dengan hasil penelitian koefisien korelasi sebesar 0.400, maka tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara termasuk kedalam tingkat hubungan sedang.
2. Penelitian oleh Sara Hennessy (2011) dari Universitas Esa Unggul dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Di Jakarta Pusat”. Latar belakang penelitian yaitu persaingan perusahaan asuransi mengalami peningkatan yang cukup tajam dengan munculnya competitor seperti Prudential, AXA, AIA, hal ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh seluruh komponen yang ada di lokasi penelitian yaitu AJB bumiputera 1912 agar dapat memberikan layanan yang baik, melakukan perbaikan disegala bidang. Dalam keadaan ini AJB Bumiputera 1912 menerapkan disiplin kerja, untuk menerapkan disiplin kerja harus didukung oleh faktor ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan kemampuan kerja dan faktor intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, dan pekerjaan itu sendiri. Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 123 karyawan, dan sampel yang mewakili populasi berjumlah 82 karyawan. Analisis 37ndividual



menggunakan SPSS versi 15.00 *for windows*. Berdasarkan hasil uji coba instrument disiplin kerja diperoleh 47 item dinyatakan valid dengan reabilitas 0,969 dan pada skala motivasi 33 item dinyatakan valid dengan reabilitas 0,912. Teknik analisis menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment person* menunjukkan hasil korelasi didapat  $r$  sebesar 0.516, hal ini membuktikan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat adalah positif dan cukup tinggi. Artinya cukup tinggi motivasi kerja dan cukup tinggi disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat dengan hasil sig (2 tailed) yang diperoleh  $0.000 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak berarti terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat.

3. Penelitian oleh Tika Andriyani dan Hasanuddin Noor (2014) dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Iklan PT. X Bandung”. Latar belakang penelitian yaitu ditemukan permasalahan pada disiplin kerja karyawan pada bagian iklan yang rendah dikarenakan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan bagian iklan PT. X Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi, subjek penelitian sebanyak 25 orang yang merupakan jenis populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala motivasi yang diturunkan berdasarkan pada teori *Two Factor* oleh Frederick Herzberg dan skala disiplin kerja yang diturunkan berdasarkan teori Gouzali Saydam. Hasil pengolahan data yang didapatkan menggunakan uji korelasi *rank spearman* didapatkan untuk sub variabel motivator  $r_s = 0.696$  dengan signifikan 4.649 dari  $r_{tabel} = 2.07$ . Sehingga terdapat hubungan positif yang kuat antara sub variabel motivator dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT. X Bandung. Pada sub variabel *hygiene*  $r_x = 0.597$  dengan signifikan 3.569 dan  $r_{tabel} = 2.07$ . Sehingga terdapat hubungan positif yang sedang atau cukup kuat antara sub variabel *hygiene* dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan di PT. X Bandung.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Keuntungan yang sebesar-besarnya merupakan tujuan utama setiap perusahaan, sebagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu komponen yang memiliki pengaruh sangat kuat bagi suatu perusahaan adalah karyawan sebab berperan penting sebagai roda penggerak segala kegiatan yang ada dalam perusahaan.

Oleh karenanya, kondisi atau keadaan karyawan dalam perusahaan sudah semestinya diperhatikan dengan baik. Terutama mengenai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi karyawan tersebut, sebab kebutuhan merupakan alasan mendasar seseorang untuk bekerja demi mencukupi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan ini merupakan dorongan yang kuat untuk seorang karyawan dapat bertindak atau berperilaku disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Suwatno, 2013:228). Dengan demikian kondisi disiplin kerja karyawan yang baik akan mampu menjadi landasan yang cukup kuat untuk mempermudah mencapai tujuan perusahaan, sebab karyawan akan selalu berupaya melakukan suatu tindakan sesuai dengan aturan yang ada selain itu disiplin kerja merupakan cerminan rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Rasa tanggung jawab yang tinggi akan mampu membentengi seorang karyawan untuk berusaha bekerja dengan baik dan tidak melalaikan kewajibannya, serta berani menerima hukuman atas kesalahan yang dilakukannya, namun sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang menimbulkan tidak adanya rasa tanggung jawab akan berpotensi untuk melalaikan tugasnya dan melanggar segala aturan yang ada, sehingga berpengaruh pada ketidak optimalan hasil kerja yang berdampak pada sulit untuk tercapainya tujuan perusahaan. Adapun menurut Bejo Siswanto (2005:291) indikator-indikator dari disiplin kerja adalah :

1. Frekuensi Kehadiran.
2. Tingkat Kewaspadaan.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.
5. Etika Kerja.

Upaya untuk mendorong para karyawan dalam suatu perusahaan untuk memiliki dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dibutuhkan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya. Gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan (Indah Puji Hartantik, 2014:199).

Motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, untuk memperoleh yang diinginkan maka setiap orang harus memiliki disiplin kerja yang tinggi (Irham Fahmi, 2016:82). Adapun menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2008:105) indikator-indikator dari motivasi kerja adalah :

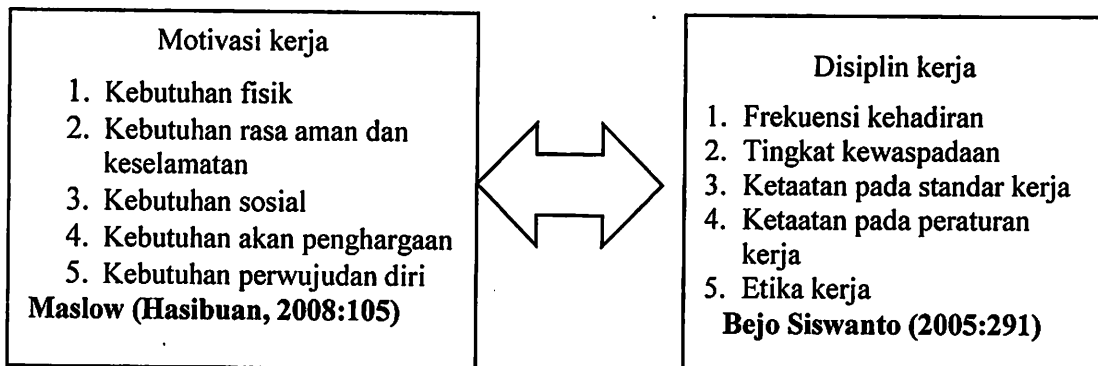
1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri.

Membangun disiplin kerja yang tinggi dapat dilakukan dengan menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat kita sebut pula sebagai spirit atau

semangat, maka disiplin kerja merupakan semangat untuk menjadi lebih baik. Kecenderungan umumnya mereka yang memiliki disiplin kerja tinggi mampu bekerja secara baik. Ini disebabkan pola hidup mereka yang cenderung teratur dan tertata dengan baik (Irham Fahmi, 2016:83). Selain itu tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya (Hasibuan, 2007:97). Sehingga dengan begitu setiap karyawan yang termotivasi dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

Setiap indikator disiplin kerja haruslah menjadi perhatian sebab disiplin akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku karyawan untuk mematuhi tata peraturan, ketentuan-ketentuan atau norma-norma yang berlaku di perusahaan. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing karyawan dengan tujuan perusahaan. Motivasi kerja dengan disiplin kerja merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan baik dalam manajemen atau pun administrasi di sebuah lembaga atau instansi. Biasanya di dalam proses kerja untuk mewujudkan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien sangat diperlukan faktor motivasi (Sondang P. Siagian, 2008:70). Sehingga dengan kata lain tingkat motivasi kerja memiliki hubungan dalam meningkatkan disiplin kerja, sebab setiap individual karyawan memiliki kebutuhan masing-masing.

### Konstelasi Penelitian



Gambar 2

Konstelasi Penelitian

### 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Diduga motivasi kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) relatif baik.
2. Diduga disiplin kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) relatif baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu kuantitatif korelasional, dimana penulis mengumpulkan data melalui survey dengan wawancara, serta melakukan pengisian kuesioner (Angket) kepada pihak perusahaan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek pada penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Dimana motivasi kerja sebagai variabel *independent*, dan disiplin kerja sebagai variabel *dependen*.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan yaitu unit analisis individual dengan sumber data yang diperoleh dari responden yang berasal dari individu yang merupakan karyawan *housekeeping* pada bagian penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan jumlah populasi sebanyak 48 orang karyawan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian dengan lokasi penelitian adalah PT. Taman Wisata Matahari yang beralamat di Jl. Raya Puncak KM 77 Cilember - Cisarua Kota Bogor 16750 Provinsi Jawa Barat.

#### **3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan oleh penulis adalah penelitian data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang diperoleh berdasarkan dari hasil survey dengan wawancara, dan melakukan penyebaran kuesioner untuk memperoleh tanggapan. Sedangkan data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang akan diuji berupa angka-angka untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil survey dengan melalui wawancara untuk memperoleh informasi secara langsung, terdapat 2 tipe wawancara yang digunakan yaitu wawancara dilakukan secara langsung dengan pihak responden serta wawancara yang dilakukan secara tidak langsung dengan melalui via telepon, dan melakukan penyebaran kuesioner kepada pihak perusahaan seperti pimpinan dan karyawan didalam perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berkaitan dengan penelitian ini atau melalui data yang sudah tersedia diperusahaan.

### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh penulis secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari sumber data yang terdapat pada perusahaan serta diperoleh dari penyedia data secara tertulis seperti referensi-referensi atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

## 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memudahkan dalam mengarahkan penyusunan alat ukur data yang digunakan berdasarkan konseptual penelitian yang telah mengemukakan batasan operasionalisasi dari masing-masing variabel. Variabel penelitian merupakan hal-hal yang menjadi objek penelitian, yang menunjukkan variasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### 1. Variabel Bebas (*Independen*)

Menurut Sugiyono (2015 : 61) mendefinisikan bahwa variabel bebas (*independen*) sebagai berikut “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas (*independen*) adalah motivasi kerja.

### 2. Variabel Terikat (*dependen*)

Menurut Sugiyono (2015 : 61) mendefinisikan bahwa variabel terikat (*dependen*) sebagai berikut “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat (*dependen*) adalah disiplin kerja.

Tabel 4  
Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata  
Matahari (TWM)

Variabel	Indikator	Dimensi/Ukuran	Skala
<b>Motivasi kerja (X)</b>	1. Kebutuhan fisik	1. Terpenuhinya gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok yang mendasar, seperti kebutuhan akan sandang, pangan, papan.	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	2. Terpenuhinya rasa aman secara fisik mau pun mental.	Ordinal
	3. Kebutuhan sosial	3. Terpenuhinya kebutuhan menjalin komunikasi dengan orang lain.	Ordinal
	4. Kebutuhan akan penghargaan	4. Terpenuhinya kebutuhan akan prestasi diri	Ordinal
	5. Kebutuhan perwujudan diri	5. Tercapainya harapan atau impian yang ingin dilakukan	Ordinal
<b>Disiplin kerja (Y)</b>	1. Frekuensi kehadiran	1. Tercapainya tingkat kemangkiran atas pekerjaan yang rendah.	Ordinal
	2. Tingkat Kewaspadaan	2. Terciptanya karyawan yang penuh akan perhitungan serta ketelitian atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	3. Rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan segala kewajiban yang sesuai standar kerja perusahaan.	Ordinal
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	4. Karyawan mengikuti segala aturan kerja yang telah dibuat perusahaan.	Ordinal
	5. Etika kerja	5. Terciptanya Kesadaran berperilaku sesuai norma dalam bekerja.	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:117) yang mengemukakan bahwa : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *housekeeping* bagian penginapan di PT.Taman Wisata Matahari (TWM) yang berjumlah sebanyak 48 orang karyawan.

### 3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:81) yang mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:122). Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*. Menurut Sugiyono (2015:124) mengatakan bahwa : *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan *housekeeping* bagian penginapan di PT. Taman Wisata Matahari (TWM) yang berjumlah sebanyak 48 orang karyawan.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam suatu kegiatan penelitian, sebab data yang diperoleh tersebut adalah data yang selanjutnya akan dilakukan pengujian untuk memperoleh hasil penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Data primer

Data primer diperoleh melalui *survey*, yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi subjek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini subjek penelitian berasal dari perusahaan yaitu PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

##### a. Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan fenomena yang dilakukan penelitian.

##### b. Kuesioner

Kuesioner (*Questionnaire*) adalah salah satu alat ukur dalam penelitian untuk melihat fenomena yang ada. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Pertanyaan yang dia ajukan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu motivasi kerja (X) dan disiplin kerja (Y).

Menurut Sugiyono (2015:134) mengemukakan mengenai Skala *Likert*, sebagai berikut :

a. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

b. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2015:135)

Berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner yang dilakukan, maka dapat dibuat tabel Skala *Likert* sebagai berikut :

Tabel 5  
Bobot Nilai Jawaban Kuesioner pada Skala *Likert*

Jawaban	Bobot
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
RG = Ragu-Ragu	3
TS = Tidak Setuju	2
STS= Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2015:136)

## 2. Data Sekunder

Data sekunder dapat berupa studi kepustakaan merupakan suatu cara untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kajian dengan melalui berbagai sumber teoritis seperti referensi dari berbagai buku-buku, jurnal, dokumen, naskah, Koran, majalah dan landasan teori lainnya yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang di gunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Untuk melakukan uji validitas, terlebih dahulu menghitung harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur atau skor masing-masing pernyataan secara keseluruhan, menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

$r_{hitung}$  = Koefisien validitas item yang dicari

X = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item



$\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi x  
 $\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y  
n = Jumlah responden

(Sugiyono, 2013:248)

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations yang diperoleh dari output (keluaran) SPSS 20 dengan  $r_{tabel}$ ). Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan tabel rumus df (n-2) atau (30-2) sehingga diperoleh nilai n=28, dengan menggunakan signifikansi 5% ( $\alpha= 0,05$ ), sehingga dapat diketahui nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361.

Tabel 6  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r Tabel	Corrected Item Pernyataan Total Correction	Ket.
Motivasi Kerja (X)	Kebutuhan Fisik 1	0.361	0.558	Valid
	Kebutuhan Fisik 2	0.361	0.527	Valid
	Kebutuhan Fisik 3	0.361	0.370	Valid
	Kebutuhan Fisik 4	0.361	0.498	Valid
	Kebutuhan Fisik 5	0.361	-0.001	Tidak Valid
	Kebutuhan Rasa Aman 1	0.361	0.483	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman 2	0.361	0.645	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman 3	0.361	0.699	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman 4	0.361	0.680	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman 5	0.361	0.477	Valid
	Kebutuhan Sosial 1	0.361	0.039	Tidak Valid
	Kebutuhan Sosial 2	0.361	-0.001	Tidak Valid
	Kebutuhan Sosial 3	0.361	0.699	Valid
	Kebutuhan Sosial 4	0.361	0.699	Valid
	Kebutuhan Sosial 5	0.361	0.448	Valid
	Kebutuhan Akan Penghargaan 1	0.361	0.423	Valid
	Kebutuhan Akan Penghargaan 2	0.361	0.608	Valid
	Kebutuhan Akan Penghargaan 3	0.361	0.370	Valid
	Kebutuhan Akan Penghargaan 4	0.361	0.536	Valid
	Kebutuhan Akan Penghargaan 5	0.361	0.080	Tidak Valid
	Kebutuhan Perwujudan Diri 1	0.361	0.477	Valid
	Kebutuhan Perwujudan Diri 2	0.361	0.165	Tidak Valid
	Kebutuhan Perwujudan Diri 3	0.361	0.265	Tidak Valid
	Kebutuhan Perwujudan Diri 4	0.361	0.528	Valid
	Kebutuhan Perwujudan Diri 5	0.361	0.477	Valid

Sumber : data primer diolah,2017

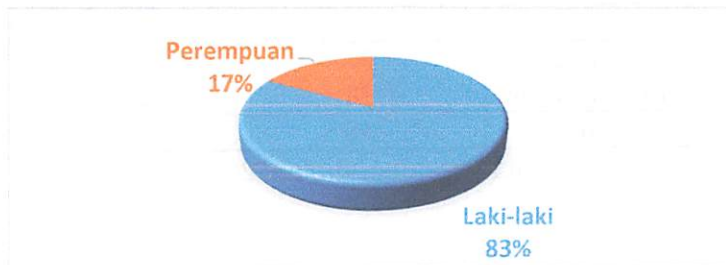
Dari uji validitas variabel motivasi kerja pada n = 30  $r_{tabel}$  0,361 dengan  $\alpha=0,05$ , maka diperoleh variabel motivasi kerja sebanyak 19 butir pernyataan adalah valid, dimana masing-masing butir pernyataan mempunyai  $r_{hitung} > 0,361$ .

keseluruhan karyawan bagian *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata (TWM), yaitu sebagai berikut :

Tabel 11  
Jenis Kelamin Responden  
Karyawan *Housekeeping* PT.Taman Wisata Matahari (TWM)

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Laki-laki	40	83%
2.	Perempuan	8	17%
	Jumlah	48	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017



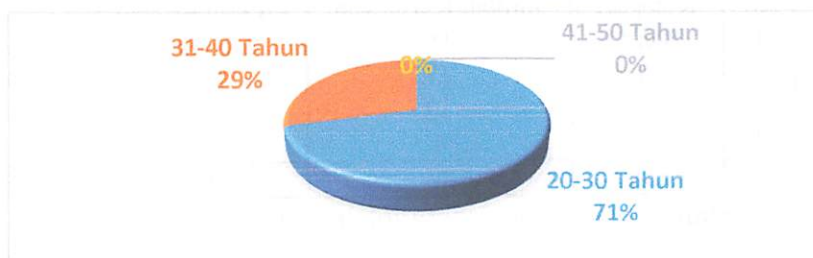
Gambar 5  
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 48 orang responden adalah (83%) laki-laki sebanyak 40 orang responden, dan (17%) sebanyak 8 orang responden adalah perempuan. Maka, hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang merupakan karyawan *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 12  
Umur Responden  
Karyawan *Housekeeping* PT.Taman Wisata Matahari (TWM)

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	34	71%
2	31-40 Tahun	14	29%
3	41-50 Tahun	0	0%
	Jumlah	48	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017



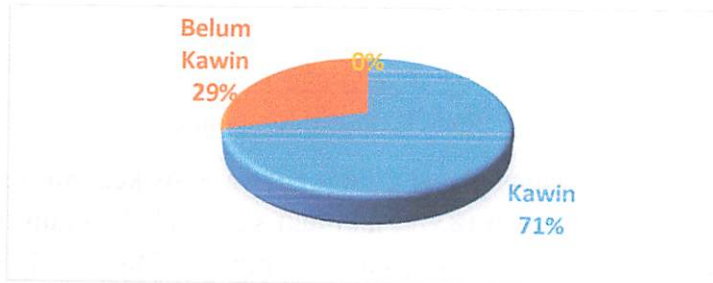
Gambar 6  
Umur Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak merupakan 34 orang responden (71%) yaitu berada pada usia 20-30 tahun, kemudian diikuti oleh responden berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang responden (29%), sedangkan tidak terdapat responden pada usia 41-50 tahun. Maka, hal ini menunjukkan bahwa hanya terdapat dua kategori responden dari kriteria usia untuk responden yang merupakan karyawan *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

Tabel 13  
Status Responden  
Karyawan *Housekeeping* PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Kawin	34	71%
2.	Belum Kawin	14	29%
	Jumlah	48	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017



Gambar 7  
Status Responden

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak merupakan 34 orang responden (71%) adalah berstatus kawin, dan sebanyak 14 orang responden (29%) adalah berstatus belum kawin. Maka, hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan karyawan *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) lebih banyak berstatus kawin.

Tabel 14  
Pendidikan Terakhir Responden  
Karyawan *Housekeeping* PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	SMA	15	31%
2	SMK	17	36%
3	DIII	12	25%
4	S1	4	8%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2017

Tabel 9  
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja

No.	Indikator	Alpha batas	Alpha	Kriteria
<b>Nilai yang di harapkan</b>		<b>0,6</b>	<b>&gt;0,6</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Frekuensi Kehadiran</b>				
1.	Frekuensi Kehadiran 2	0,6	0,914	Reliabel
2.	Frekuensi Kehadiran 3	0,6	0,910	Reliabel
3.	Frekuensi Kehadiran 4	0,6	0,914	Reliabel
4.	Frekuensi Kehadiran 5	0,6	0,918	Reliabel
<b>Tingkat Kewaspadaan</b>				
5.	Tingkat Kewaspadaan 1	0,6	0,911	Reliabel
6.	Tingkat Kewaspadaan 2	0,6	0,912	Reliabel
7.	Tingkat Kewaspadaan 4	0,6	0,913	Reliabel
8.	Tingkat Kewaspadaan 5	0,6	0,917	Reliabel
<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>				
10.	Ketaatan Pada Standar Kerja 2	0,6	0,913	Reliabel
11.	Ketaatan Pada Standar Kerja 3	0,6	0,917	Reliabel
12.	Ketaatan Pada Standar Kerja 4	0,6	0,916	Reliabel
13.	Ketaatan Pada Standar Kerja 5	0,6	0,915	Reliabel
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>				
13.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja 1	0,6	0,911	Reliabel
14.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja 2	0,6	0,913	Reliabel
15.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja 3	0,6	0,910	Reliabel
16.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja 4	0,6	0,913	Reliabel
17.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5	0,6	0,914	Reliabel
<b>Etika Kerja</b>				
18.	Etika Kerja 3	0,6	0,913	Reliabel
19.	Etika Kerja 4	0,6	0,913	Reliabel
20.	Etika Kerja 5	0,6	0,914	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki  $r_{hitung} > 0,6$ . Maka dengan demikian pernyataan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah reliabel. Data diatas menyatakan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliable karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah dilakukannya proses pengumpulan data, langkah berikutnya diperuntukan untuk melihat gambaran hasil dari penelitian serta pengujian hipotesis untuk selanjutnya dilakukannya analisis data. Dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut :



### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

### 2. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2012:8) analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut merupakan yang termasuk kedalam analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu :

#### a. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013:250) Analisis korelasi adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini analisis variabel-variabel yang dilakukan adalah lebih kepada bentuk korelasional, untuk menganalisis hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Maka untuk memperoleh pembuktiannya perlu dihitung terlebih dahulu menggunakan perhitungan koefisien korelasi.

Menurut Siregar (2013:251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1 sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Rumus *pearson product moment* :

$$r = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor variabel

Y = Skor total dari variabel (jawaban responden)

n = Jumlah responden (jawaban responden)

Korelasi dilambangkan (r) apabila nilai r = -1 artinya korelasi negatif sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Untuk mengetahui tingkat hubungan diantara kedua variabel tersebut dapat melihat tabel berikut :

(Siregar, 2013:251)

Tabel 10  
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,0199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

(Siregar, 2013:251)

b. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:252) koefisien determinasi adalah sejumlah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh satu variabel bebas (X) atau lebih terhadap variabel tidak bebas (Y).

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Untuk menghitung koefisien determinasi tersebut menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi (*product moment*)

(Siregar, 2013:252)

c. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena Uji hipotesis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$t_h$  =  $t_{hitung}$

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

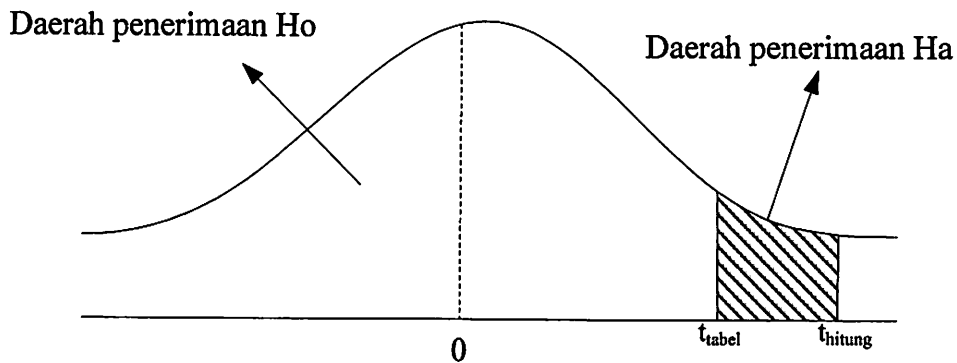
Berdasarkan hasil hipotesis statistik diatas, selanjutnya untuk memperoleh nilai  $t_{hitung}$  maka digunakan SPSS sebagai alat. Dimana rumusan hipotesis sebagai berikut :

- a.  $H_0 : r \leq 0$ , Artinya tidak ada hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Disiplin kerja karyawan.
- b.  $H_a : r > 0$ , Artinya ada hubungan yang positif antara Motivasi kerja dengan Disiplin kerja karyawan.

Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut ;

- a. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya Motivasi kerja tidak berhubungan positif dengan Disiplin kerja karyawan, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Motivasi kerja berhubungan positif dengan Disiplin kerja karyawan, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ .

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3  
Kurva Uji Hipotesis

(Sugiyono, 2013:241)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Taman Wisata (TWM)

PT. Taman Wisata (TWM) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa berupa tempat rekreasi untuk keluarga, yang didirikan oleh seorang pengusaha retail yang bernama Hari Darmawan yang kini telah merambah bisnisnya pada bidang pariwisata. PT. Taman Wisata Matahari (TWM) atau yang lebih dikenal dengan sebutan Taman Wisata Matahari atau biasa disingkat TWM oleh para pengunjung dan masyarakat setempat, didirikan pada tahun 2007 yang dibangun pada lahan seluas 16,5 hektar dengan segemen pasar menengah kebawah, yang berlokasi di Jl. Raya Puncak KM 77 Cilemer-Cisarua Kota Bogor 16750 dengan motto yang di usung perusahaan adalah "*Recreation and Education Park*" sesuai dengan motto yang di usung, Taman Wisata Matahari berupaya merealisasikannya dengan menyediakan wahana-wahana permainan yang berkaitan dengan nuansa pendidikan yang setiap unsurnya bertujuan untuk mengajarkan kepada semua pengunjung khususnya anak-anak agar lebih mampu mengenal dan lebih dekat dengan alam. Semakin berjalannya waktu Taman Wisata Matahari pun semakin dikenal dan terus berusaha berinovasi dengan segala fasilitas yang ditawarkan hingga kini luas Taman Wisata Matahari sudah berkembang menjadi 40 hektar dengan berbagai fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan demi memanjakan pengunjung yang datang yaitu dilengkapi dengan 44 wahana permainan seperti waterpark, wahana permainan air (sepeda air, bomber boat, perahu dayung, perahu motor, paddle boat, perahu naga, bola gila, dan lainnya), wahana adventure atau petualangan (flying fox, motor ATV, outbound, wall climbing, arung jeram, dan lainnya), serta selain itu terdapat pula berbagai fasilitas seperti penginapan (hotel matahari, villa cililung, vila seribu, vila natural, dan rumah bambu), saung-saung, lapangan gazebo, restoran, dan pusat belanja oleh-oleh. Semua wahana dan fasilitas yang ditawarkan disajikan dengan harga yang sangat terjangkau untuk semua kalangan, untuk dapat memasuki area Taman Wisata Matahari cukup hanya dengan merogoh kocek sebesar Rp. 20.000 untuk hari kerja (senin-jumat) dan Rp. 25.000 untuk hari libur (sabtu-minggu) pengunjung sudah dapat masuk ke area Taman Wisata Matahari.

##### 4.1.2 Kegiatan Usaha

PT. Taman Wisata Matahari (TWM) adalah perusahaan yang berkegiatan usaha pada bidang jasa pariwisata. Dengan tujuan utama pembangunan Taman Wisata Matahari selain untuk menarik pengunjung untuk mencintai alam. Namun, untuk membantu meningkatkan perekonomian bangsa terutama warga sekitar Taman Wisata Matahari. Dengan berbagai kegiatan jasa yang ditawarkan seperti, jasa wahana permainan untuk anak dan dewasa, jasa penginapan, jasa restoran serta jasa



wisata pegunungan yang didukung dengan letak lokasi yang terletak dikawasan pegunungan yang sejuk dan asri.

Visi dan Misi PT.Taman Wisata Matahari

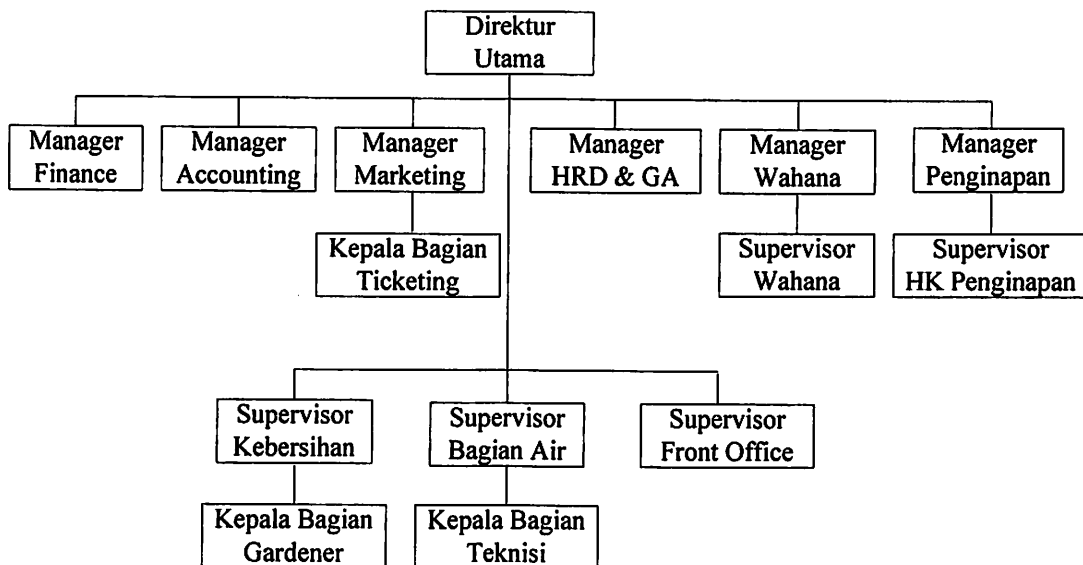
Visi :

1. Menjadi perusahaan pariwisata berbasis internasional.
2. Menciptakan iklim kerja yang kondusif antar karyawan.
3. Bersama untuk maju menuju sukses.
4. Jangan pernah mundur untuk sukses dan berkreasi.

Misi :

1. Taman rekreasi dan edukasi.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
3. Meningkatkan pelayanan dan kenyamanan para pengunjung.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : HRD PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

Gambar 4

Struktur Organisasi PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

#### 4.1.4 Uraian Tugas

##### 1. Direktur Utama

Bertugas memimpin seluruh karyawan perusahaan, menjalankan perusahaan baik dalam menetapkan strategi, peraturan, dan kebijakan demi mencapai visi dan misi perusahaan serta mengkoordinasikan untuk menjalankannya sehingga bertanggung jawab atas kerugian atau keuntungan yang dihadapi perusahaan.

##### 2. Manager Finance

Bertugas sebagai pemegang pendanaan uang dalam perusahaan, bertanggung jawab atas kewajiban pajak dan hutang piutang perusahaan, melakukan pengawasan yang berkaitan dengan penyusunan anggaran perusahaan, dan

mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan, serta melakukan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.

3. **Manager Accounting**  
Bertugas menerima laporan dan membuat laporan terkait kegiatan keuangan yang terjadi disemua bidang divisi diperusahaan pada tiap periodenya, selanjutnya melakukan pelaporan pada manager finance, melaksanakan penyimpanan dokumen penting dan dokumen berharga milik perusahaan, serta melakukan rapat koordinasi dengan antar tingkat unit kerja atau antar divisi yang berkaitan dengan keuangan.
4. **Manager Marketing**  
Bertugas dalam kegiatan promosi, hasil penjualan (tiket, jasa sebagai produk), mencari peluang dan mengembangkan jaringan pasar, serta bertugas meningkatkan keuntungan perusahaan.
5. **Manager HRD&GA**  
Berugas untuk bertanggung jawab atas administrasi, perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam berkegiatan di perusahaan serta bertanggung jawab dalam mengawasi, dan menjaga kinerja karyawan.
6. **Manager Wahana (Permainan)**  
Bertugas merencanakan, menyusun program, mencari peluang wahana paling diminati, melakukan pengawasan atas keamanan wahana, mengontrol pendanaan bahan bakar wahana, menjaga kinerja karyawannya (staff) dengan melakukan koordinasi dengan supervisor wahana.
7. **Manager Penginapan**  
Bertugas dalam perencanaan, mengelola dan mengkoordinasikan segala kegiatan terkait kegiatan tahunan, operasional, standar kualitas pelayanan, kemampuan sdm dalam memberikan pelayanan kepada tamu penginapan.
8. **Supervisor Kebersihan**  
Bertugas mengkoordinasikan dengan membuat jadwal karyawannya (staff) untuk membersihkan bagian-bagian PT.Taman Wisata Matahari (TWM) yang menjadi tanggung jawabnya, melakukan arahan agar karyawannya bekerja sesuai dengan prosedur baik dalam berseragam atau penggunaan alat kebersihan, bertanggung jawab atas ketersediaan dan pemeliharaan peralatan kebersihan, melakukan pengecekan atas hasil kerja karyawannya.
9. **Supervisor Bagian Air**  
Bertugas melakukan pengecekan, pengelolaan, pengawasan dalam ketersediaan air bagi fasilitas yang tersedia di PT.Taman Wisata Matahari (TWM) seperti wahana air (waterpark, kolam renang, danau buatan, kolam ikan, air mancur dll), kamar mandi baik kantor ataupun umum.

#### 10. Supervisor Front Office

Bertugas memberikan arahan, dan mengkoordinasikan baik sistem atau prosedur penerimaan tamu, menangani keluhan tamu yang tidak dapat ditangani staff front office, memberikan persetujuan untuk penerimaan tamu jumlah tertentu, serta mengatur jadwal staff front office.

#### 11. Supervisor Wahana

Bertugas melakukan pengecekan dan pemeliharaan yang terjadwal bekerjasama dengan kepala bagian teknisi untuk menjaga kondisi wahana demi menjamin kenyamanan dan keamanan tamu, melakukan pengawasan atas kondisi wahana dan kinerja karyawan (staff), mengarahkan prosedur penggunaan dan sistem antrean tiap wahana pada staffnya.

#### 12. Supervisor HK (*House Keeping*) Penginapan

Bertugas memberikan arahan, mengecek kehadiran, mengawasi dan menjaga standar kerja para karyawan *housekeeping*. Serta mengecek kesiapan kamar dan semua kesiapan lingkungan hotel terutama dari segi kebersihan dan kelengkapan yang telah dipersiapkan oleh karyawan *housekeeping*.

#### 13. Kepala Bagian Teknisi

Bertugas memberikan arahan berkaitan pengecekan, dan pemeliharaan secara berkala dan terjadwal, melakukan perbaikan pada mesin atau fasilitas-fasilitas umum yang mengalami kerusakan, membuat perencanaan rancangan desain sesuai prosedur keselamatan, memberikan arahan pada karyawannya (staff) agar sesuai dengan rancangan yang sedang dikerjakan.

#### 14. Kepala Bagian Ticketing

Bertugas mengatur sistem antrean agar kondusif, memberikan arahan agar sesuai prosedur antrean yang telah dibuat, membuat jadwal karyawan (staff) ticketing, mengawasi kinerja karyawan dalam melaksanakan penjualan ticket, melakukan perekapan pencatatan hasil penjualan ticket.

#### 15. Kepala Bagian Gardener

Bertugas menkoordinasikan pengecekan, pemeliharaan, penataan, berkaitan dengan tanaman yang ada di lingkungan PT. Taman Wisata (TWM), mengawasi kinerja karyawan (staff) dalam melaksanakan pekerjaan agar sesuai prosedur baik dalam pembibitan, penanaman, atau pemberian vitamin tanaman, serta melakukan penjadwalan dan pelaksanaan pemeliharaan untuk agro program.

### 4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 48 orang responden yang merupakan karyawan *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

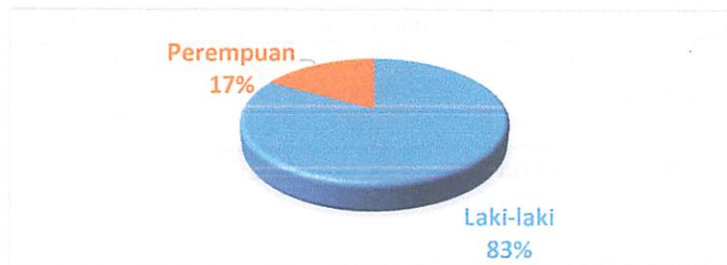
Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini mencakup 4 kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, status, dan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden. Berikut hasil data karakteristik responden yang merupakan

keseluruhan karyawan bagian *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata (TWM), yaitu sebagai berikut :

Tabel 11  
Jenis Kelamin Responden  
Karyawan *Housekeeping* PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Laki-laki	40	83%
2.	Perempuan	8	17%
	Jumlah	48	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017



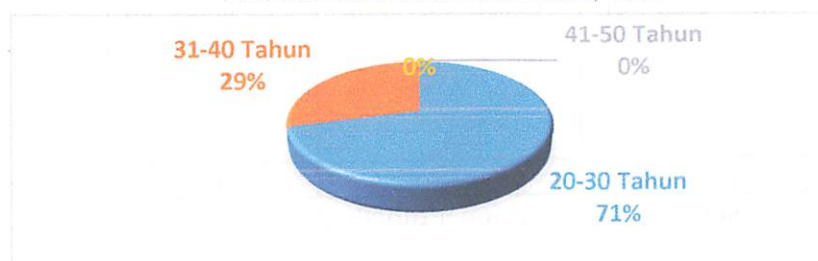
Gambar 5  
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 48 orang responden adalah (83%) laki-laki sebanyak 40 orang responden, dan (17%) sebanyak 8 orang responden adalah perempuan. Maka, hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang merupakan karyawan *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 12  
Umur Responden  
Karyawan *Housekeeping* PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	34	71%
2	31-40 Tahun	14	29%
3	41-50 Tahun	0	0%
	Jumlah	48	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017



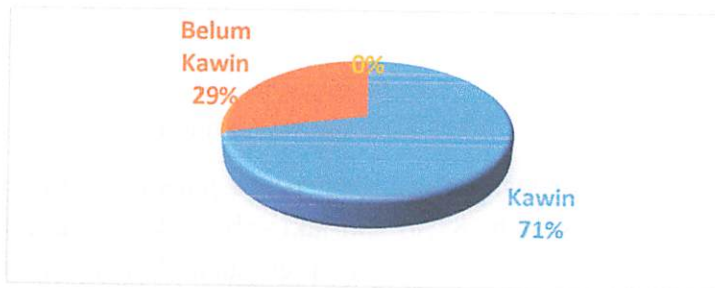
Gambar 6  
Umur Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak merupakan 34 orang responden (71%) yaitu berada pada usia 20-30 tahun, kemudian diikuti oleh responden berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang responden (29%), sedangkan tidak terdapat responden pada usia 41-50 tahun. Maka, hal ini menunjukkan bahwa hanya terdapat dua kategori responden dari kriteria usia untuk responden yang merupakan karyawan *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

Tabel 13  
Status Responden  
Karyawan *Housekeeping* PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Kawin	34	71%
2.	Belum Kawin	14	29%
	Jumlah	48	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017



Gambar 7  
Status Responden

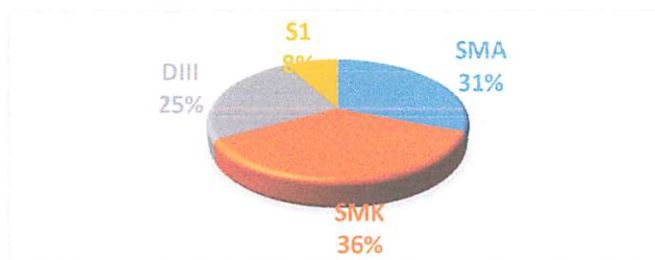
Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak merupakan 34 orang responden (71%) adalah berstatus kawin, dan sebanyak 14 orang responden (29%) adalah berstatus belum kawin. Maka, hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan karyawan *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) lebih banyak berstatus kawin.

Tabel 14  
Pendidikan Terakhir Responden  
Karyawan *Housekeeping* PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	SMA	15	31%
2	SMK	17	36%
3	DIII	12	25%
4	S1	4	8%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2017





Gambar 8  
Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak merupakan 17 orang responden (36%) adalahberpendidikan akhir SMK, kemudian diikuti oleh sebanyak 15 orang responden (31%) adalah berpendidikan akhir SMA, berikutnya sebanyak 12 orang responden (25%) adalah berpendidikan akhir DIII, dan dengan jumlah terendah sebanyak 4 orang responden (8%) adalah S1. Maka, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang merupakan karyawan *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) terbanyak ditempuh adalah SMK.

### 4.3 Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting selain modal, mesin, konsep, atau metode sekalipun, peran dan fungsinya sulit digantikan oleh sumber daya lain. Sebab, kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi semata namun sebagai motor penggerak segala aktivitas yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan demi menjaga keberlangsungan perusahaan. Banyak aspek yang harus diperhatikan demi mengelola kondisi sumber daya manusia yang ada seperti halnya motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan.

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang di lakukan karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM), maka diperoleh presentase untuk masing-masing item penelitian, yaitu sebagai berikut :

##### 4.3.1.1 Motivasi Kerja Pada Karyawan *Housekeeping* Penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

Motivasi kerja yang diterapkan pada karyawan *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata (TWM) memiliki lima indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan perwujudan diri. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh presentase untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut :

#### 1. Kebutuhan fisik

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “saya merasa bahwa kebutuhan pokok dasar berupa makan secara wajar, dapat terpenuhi dan bersumber dari gaji yang diperoleh dari perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 15  
Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Saya merasa bahwa kebutuhan pokok dasar berupa makan secara wajar, dapat terpenuhi dan bersumber dari gaji yang diperoleh dari perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	18	37.50	90
Setuju	4	24	50.00	96
Ragu-Ragu	3	5	10.42	15
Tidak Setuju	2	1	2.08	2
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>203</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan fisik mengenai pernyataan “Saya merasa bahwa kebutuhan pokok dasar berupa makan secara wajar, dapat terpenuhi dan bersumber dari gaji yang diperoleh dari perusahaan” diperoleh skor tertinggi 96 (50,00%) setuju, 90 (37,50%) sangat setuju, 15 (10,42%) ragu-ragu, dan 2 (2,08%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kebutuhan pokok dasarnya berupa makan secara wajar dapat terpenuhi.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “saya merasa bahwa kebutuhan pokok dasar berupa pakaian secara wajar, dapat terpenuhi dan bersumber dari gaji yang diperoleh dari perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 16  
Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Saya merasa bahwa kebutuhan pokok dasar berupa pakaian secara wajar, dapat terpenuhi dan bersumber dari gaji yang diperoleh dari perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	8	16.67	40
Setuju	4	29	60.42	116
Ragu-Ragu	3	10	20.83	30
Tidak Setuju	2	1	2.08	2
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>188</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan fisik mengenai pernyataan “Saya merasa bahwa kebutuhan pokok dasar berupa pakaian secara wajar, dapat terpenuhi dan bersumber dari gaji yang diperoleh dari perusahaan” diperoleh skor tertinggi 116 (60,00%) setuju, 40 (16,67%) sangat

setuju, 30 (20,83%) ragu-ragu, dan 2 (2,08%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kebutuhan pokok dasarnya berupa pakaian secara wajar dapat terpenuhi.

- c. Pendapat responden mengenai “saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang layak sudah dapat terpenuhi”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 17

## Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang layak sudah dapat terpenuhi”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	3	6.25	15
Setuju	4	23	47.92	92
Ragu-Ragu	3	18	37.50	54
Tidak Setuju	2	4	8.33	8
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>169</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan fisik mengenai “Saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang layak sudah dapat terpenuhi” diperoleh skor tertinggi 92 (47,92%) setuju, 54 (37,50%) ragu-ragu, 15 (6,25%) sangat setuju, dan 8 (8,33%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kebutuhan perumahan yang layak dapat terpenuhi.

- d. Pendapat responden mengenai “gaji dapat memberikan dorongan untuk saya bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 18

## Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Gaji dapat memberikan dorongan untuk saya bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	26	54.17	130
Setuju	4	15	31.25	60
Ragu-Ragu	3	7	14.58	21
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>211</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan



variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan fisik mengenai “Gaji dapat memberikan dorongan untuk saya bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik” diperoleh skor tertinggi 130 (54,17%) sangat setuju, 60 (31,25%) setuju, 21 (14,58%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa gaji dapat memberikan dorongan untuk mereka bekerja semaksimal mungkin.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kebutuhan fisik, yaitu “Saya merasa bahwa kebutuhan pokok dasar berupa makan secara wajar, dapat terpenuhi dan bersumber dari gaji yang diperoleh dari perusahaan” diperoleh skor 96, “Saya merasa bahwa kebutuhan pokok dasar berupa pakaian secara wajar, dapat terpenuhi dan bersumber dari gaji yang diperoleh dari perusahaan” diperoleh skor 116, “Saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang layak sudah dapat terpenuhi” diperoleh skor 92, “Gaji dapat memberikan dorongan untuk saya bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik” diperoleh skor 130. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 130 untuk indikator kebutuhan fisik adalah mengenai pernyataan “Gaji dapat memberikan dorongan untuk saya bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik” .

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
  - a. Pendapat responden mengenai “saya merasa tenang dalam bekerja, karena mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan ini”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 19  
Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Saya merasa tenang dalam bekerja, karena mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan ini”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	9	18.75	45
Setuju	4	27	56.25	108
Ragu-Ragu	3	12	25.00	36
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>189</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan rasa aman dan keselamatan mengenai “Saya merasa tenang dalam bekerja, karena mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan ini” diperoleh skor tertinggi 108 (56,25%) setuju, 45 (18,75%) sangat setuju, 36 (25,00%) ragu-ragu

sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tenang untuk bekerja sebab memperoleh jaminan kesehatan.

- b. Pendapat responden mengenai “bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua”, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 20**  
**Pendapat Responden**  
Mengenai pernyataan “Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	8	16.67	40
Setuju	4	13	27.08	52
Ragu-Ragu	3	24	50.00	72
Tidak Setuju	2	1	2.08	2
Sangat Tidak Setuju	1	2	4.17	2
<b>Total</b>		48	100	168

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan rasa aman dan keselamatan mengenai “Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua” diperoleh skor tertinggi 72 (50,00%) ragu-ragu, 52 (27,08%) setuju, 40 (16,67%) sangat setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak yakin apabila kehidupannya dihari tua dapat terjamin.

- c. Pendapat responden mengenai “saya merasa aman dalam melakukan setiap kegiatan pekerjaan, karena keamanan perusahaan telah dikelola dengan baik”, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 21**  
**Pendapat Responden**  
Mengenai pernyataan “Saya merasa aman dalam melakukan setiap kegiatan pekerjaan, karena keamanan perusahaan telah dikelola dengan baik”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	9	18.75	45
Setuju	4	25	52.08	100
Ragu-Ragu	3	13	27.08	39
Tidak Setuju	2	1	2.08	2
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		48	100	186

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan rasa

aman dan keselamatan mengenai “Saya merasa aman dalam melakukan setiap kegiatan pekerjaan, karena keamanan perusahaan telah dikelola dengan baik” diperoleh skor tertinggi 100 (52,08%) setuju, 45 (18,75%) sangat setuju, 39 (27,08%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa aman dalam bekerja sebab keamanan telah dikelola dengan baik.

- d. Pendapat responden mengenai “saya merasa tenang bekerja dalam perusahaan ini, karena posisi saya tidak akan terancam”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 22

## Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Saya merasa tenang bekerja dalam perusahaan ini, karena posisi saya tidak akan terancam”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	7	14.58	35
Setuju	4	22	45.83	88
Ragu-Ragu	3	10	20.83	30
Tidak Setuju	2	6	12.50	12
Sangat Tidak Setuju	1	3	6.25	3
<b>Total</b>		48	100	168

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan rasa aman dan keselamatan mengenai “Saya merasa tenang bekerja dalam perusahaan ini, karena posisi saya tidak akan terancam” diperoleh skor tertinggi 88 (45,83%) setuju, 35 (14,58%) sangat setuju, 30 (20,83%) ragu-ragu, 12 (12,50) tidak setuju, 3 (6,25) sangat tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tenang dengan posisinya diperusahaan.

- e. Pendapat responden mengenai “perlengkapan kesehatan telah disediakan perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 23

## Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Perlengkapan kesehatan telah disediakan perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	13	27.08	65
Setuju	4	25	52.08	100
Ragu-Ragu	3	6	12.50	18
Tidak Setuju	2	4	8.33	8
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		48	100	191

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan rasa aman dan keselamatan mengenai “Perlengkapan kesehatan telah disediakan perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan” diperoleh skor tertinggi 100 (52,08%) setuju, 65 (27,08%) sangat setuju, 18 (12,50%) ragu-ragu, 8 (8,33) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan karyawan terjamin sebab telah disediakan perusahaan.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan, yaitu “Saya merasa tenang dalam bekerja, karena mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan ini” diperoleh skor 108, “Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua” diperoleh skor 72, “Saya merasa aman dalam melakukan setiap kegiatan pekerjaan, karena keamanan perusahaan telah dikelola dengan baik” diperoleh skor 100, “Saya merasa tenang bekerja dalam perusahaan ini, karena posisi saya tidak akan terancam” diperoleh skor 88, “Perlengkapan kesehatan telah disediakan perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan” diperoleh skor tertinggi 100. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 108 untuk indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan adalah mengenai pernyataan “Saya merasa tenang dalam bekerja, karena mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan ini”.

### 3. Kebutuhan sosial

- a. Pendapat responden mengenai “saya merasa senang bekerja di perusahaan ini, sebab saya diperlakukan dengan baik oleh sesama karyawan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 24

#### Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini, sebab saya diperlakukan dengan baik oleh sesama karyawan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	10	20.83	50
Setuju	4	28	58.33	112
Ragu-Ragu	3	10	20.83	30
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>192</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan sosial mengenai “Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini, sebab saya

diperlakukan dengan baik oleh sesama karyawan” diperoleh skor tertinggi 112 (58,33%) setuju, 50 (20,83%) sangat setuju, 30 (20,83%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang sebab diperlakukan dengan baik oleh karyawan lainnya.

- b. Pendapat responden mengenai “saya merasa senang bekerja diperusahaan ini, sebab pimpinan saya dapat menerima setiap saran, keritik, dan keluhan-kesah yang saya rasakan selama bekerja”; dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 25

## Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Saya merasa senang bekerja diperusahaan ini, sebab pimpinan saya dapat menerima setiap saran, keritik, dan keluhan-kesah yang saya rasakan selama bekerja”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	8	16.67	40
Setuju	4	24	50.00	96
Ragu-Ragu	3	15	31.25	45
Tidak Setuju	2	1	2.08	2
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan sosial mengenai mengenai “Saya merasa senang bekerja diperusahaan ini, sebab pimpinan saya dapat menerima setiap saran, keritik, dan keluhan-kesah yang saya rasakan selama bekerja” diperoleh skor tertinggi 96 (50,00%) setuju, 45 (31,25%) ragu-ragu, 40 (16,67%) sangat setuju, 2 (2,08%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang bekerja diperusahaan ini sebab pimpinan dapat menerima saran, kritik, dan keluhan-kesah.

- c. Pendapat responden mengenai “saya senang bekerja diperusahaan ini, karena pimpinan saya dapat memperlakukan saya sama dengan karyawan lainnya”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 26

## Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Saya senang bekerja diperusahaan ini, karena pimpinan saya dapat memperlakukan saya sama dengan karyawan lainnya”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	12	25.00	60
Setuju	4	25	52.08	100
Ragu-Ragu	3	11	22.92	33
Tidak Setuju	2		0.00	0
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>193</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan sosial mengenai mengenai mengenai “Saya senang bekerja diperusahaan ini, karena pimpinan saya dapat memperlakukan saya sama dengan karyawan lainnya” diperoleh skor tertinggi 100 (52,08%) setuju, 60 (25,00%) sangat setuju, 33 (22,29%) ragu-ragu setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang sebab pimpinan memperlakukannya sama dengan karyawan lainnya.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kebutuhan sosial, yaitu “Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini, sebab saya diperlakukan dengan baik oleh sesama karyawan” diperoleh skor 112, “Saya merasa senang bekerja diperusahaan ini, sebab pimpinan saya dapat menerima setiap saran, keritik, dan keluh-kesah yang saya rasakan selama bekerja” diperoleh skor 96, “Saya senang bekerja diperusahaan ini, karena pimpinan saya dapat memperlakukan saya sama dengan karyawan lainnya” diperoleh skor 100. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 112 untuk indikator kebutuhan sosial adalah mengenai pernyataan “Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini, sebab saya diperlakukan dengan baik oleh sesama karyawan”.

#### 4. Kebutuhan akan penghargaan

- a. Pendapat responden mengenai “saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dalam perusahaan ini di akui oleh pimpinan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 27

#### Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dalam perusahaan ini di akui oleh pimpinan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	21	43.75	105
Setuju	4	15	31.25	60
Ragu-Ragu	3	4	8.33	12
Tidak Setuju	2	7	14.58	14
Sangat Tidak Setuju	1	1	2.08	1
<b>Total</b>		48	100	192

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan akan penghargaan mengenai mengenai mengenai “Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dalam perusahaan ini di akui oleh pimpinan” diperoleh skor tertinggi 105 (43,75%) sangat setuju, 60 (31,25%) setuju, 14 (14,58%) tidak setuju, 12 (8,33%) ragu-ragu, 1 (2,08%) sangat tidak setuju

sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang sebab pengabdianya selama bekerja dihargai oleh pimpinan.

- b. Pendapat responden mengenai “atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, walaupun hanya dengan sekedar pujian atau ucapan terima kasih”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 28  
Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, walaupun hanya dengan sekedar pujian atau ucapan terima kasih”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	14	29.17	70
Setuju	4	20	41.67	80
Ragu-Ragu	3	13	27.08	39
Tidak Setuju	2	1	2.08	2
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>191</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan akan penghargaan mengenai mengenai mengenai “Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, walaupun hanya dengan sekedar pujian atau ucapan terima kasih” diperoleh skor tertinggi 80 (41,67%) setuju, 70 (29,17%) sangat setuju, 39 (41,67%) setuju, 2 (2,08%) tidak setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang apabila pekerjaannya apresiasi oleh pimpinan walau hanya ucapan terima kasih.

- c. Pendapat responden mengenai “saya merasa di hargai oleh sesama karyawan atau pun pimpinan saya, atas apa yang saya lakukan dilingkungan perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 29  
Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Saya merasa di hargai oleh sesama karyawan atau pun pimpinan saya, atas apa yang saya lakukan dilingkungan perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	33.33	80
Setuju	4	21	43.75	84
Ragu-Ragu	3	10	20.83	30
Tidak Setuju	2	1	2.08	2
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>196</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan akan penghargaan mengenai mengenai mengenai “Saya merasa di hargai oleh sesama karyawan atau pun pimpinan saya, atas apa yang saya lakukan dilingkungan perusahaan” diperoleh skor tertinggi 84 (43,75%) setuju, 80 (33,33%) sangat setuju, 30 (20,83%) ragu-ragu, 2 (2,08%) tidak setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai oleh seluruh anggota perusahaan.

- d. Pendapat responden mengenai “dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi, untuk bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 30  
Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi, untuk bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	21	43.75	105
Setuju	4	19	39.58	76
Ragu-Ragu	3	7	14.58	21
Tidak Setuju	2	1	2.08	2
Sangat Tidak Setuju	1			
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>204</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan akan penghargaan mengenai mengenai mengenai “Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi, untuk bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik” diperoleh skor tertinggi 105 (43,75%) sangat setuju, 76 (39,58%) setuju, 21 (14,58%) ragu-ragu, 2 (2,08%) tidak setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pujian dari atasan akan memotivasi untuk bekerja.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kebutuhan akan penghargaan, yaitu mengenai “Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dalam perusahaan ini di akui oleh pimpinan” diperoleh skor 105, “Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, walaupun hanya dengan sekedar pujian atau ucapan terima kasih” diperoleh skor 80, “Saya merasa di hargai oleh sesama karyawan atau pun pimpinan saya, atas apa yang saya lakukan dilingkungan perusahaan” diperoleh skor 84, “Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi, untuk bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik” diperoleh skor 105. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi



sebesar 105 untuk indikator kebutuhan akan penghargaan adalah mengenai pernyataan “Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dalam perusahaan ini di akui oleh pimpinan” dan “Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi, untuk bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik”

5. Kebutuhan perwujudan diri

- a. Pendapat responden mengenai “pimpinan memberikan arahan kepada karyawan, untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 31

Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan, untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	10	20.83	50
Setuju	4	24	50.00	96
Ragu-Ragu	3	14	29.17	42
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>188</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan perwujudan diri mengenai mengenai mengenai “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan, untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja” diperoleh skor tertinggi 96 (50,00%) setuju, 50 (20,83%) sangat setuju, 42 (29,17%) ragu-ragu skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang memperoleh arahan dari pimpinan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

- b. Pendapat responden mengenai “pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan saya”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 32

Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan saya”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	1	2.08	1
Setuju	2	6	12.50	12
Ragu-Ragu	3	17	35.42	51
Tidak Setuju	4	18	37.50	72
Sangat Tidak Setuju	5	6	12.50	30
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>166</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan perwujudan diri mengenai mengenai mengenai “Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan saya” diperoleh skor tertinggi 72 (37,50%) tidak setuju, 51 (35,42%) ragu-ragu, 30 (12,50%) sangat tidak setuju, 12 (12,50%) setuju, 1 (2,08%) sangat setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memperoleh pekerjaan sesuai dengan pendidikannya.

- c. Pendapat responden mengenai “perusahaan memberikan peluang atau kesempatan untuk karyawan mengembangkan keterampilannya dan memperoleh posisi yang lebih baik”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 33

## Pendapat Responden

Mengenai pernyataann “Perusahaan memberikan peluang atau kesempatan untuk karyawan mengembangkan keterampilannya dan memperoleh posisi yang lebih baik”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	19	41.67	95
Setuju	4	20	39.58	80
Ragu-Ragu	3	9	18.75	27
Tidak Setuju	2		0.00	0
Sangat Tidak Setuju	1		0.00	0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>202</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan perwujudan diri mengenai mengenai mengenai “Perusahaan memberikan peluang atau kesempatan untuk karyawan mengembangkan keterampilannya dan memperoleh posisi yang lebih baik” diperoleh skor tertinggi 95 (41,67%) sangat setuju, 80 (39,58%) setuju, 27 (18,75%) ragu-ragu skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memperoleh kesempatan untuk pekerjaan yang lebih baik.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kebutuhan perwujudan diri, yaitu mengenai “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan, untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja” diperoleh skor 96, “Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan saya” diperoleh skor 72, “Perusahaan memberikan peluang atau kesempatan untuk karyawan mengembangkan keterampilannya dan memperoleh posisi yang lebih baik” diperoleh skor 95. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 96 untuk indikator kebutuhan akan perwujudan diri adalah

mengenai pernyataan “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan, untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja”

Dari data uraian pada tiap indikator pada tabel diatas dapat di simpulkan untuk indikator kebutuhan fisik, mengenai pernyataan “Gaji dapat memberikan dorongan untuk saya bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik” dengan skor tertinggi 130, indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan dengan skor tertinggi 108 mengenai pernyataan “Saya merasa tenang dalam bekerja, karena mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan ini”, indikator kebutuhan sosial dengan skor tertinggi 112 dengan mengenai pernyataan “Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini, sebab saya diperlakukan dengan baik oleh sesama karyawan”, indikator kebutuhan akan penghargaan dengan skor tertinggi 105 mengenai pernyataan “Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dalam perusahaan ini di akui oleh pimpinan” dan “Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi, untuk bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik”, serta indikator kebutuhan perwujudan diri dengan skor tertinggi 96 mengenai pernyataan “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan, untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja”. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi dari keseluruhan pernyataan diperoleh indikator kebutuhan fisik dengan skor tertinggi 130.

#### 4.3.1.2 Disiplin Kerja Pada Karyawan *Housekeeping* Penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

Disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan *housekeeping* penginapan PT. Taman Wisata (TWM) memiliki lima indikator, yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh presentase untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut :

##### 1. Frekuensi kehadiran

- a. Pendapat responden mengenai “sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 34  
Pendapat Responden  
Mengenai pernyataan “Sistem pendataan kehadiran  
diperusahaan sudah efektif”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	39.58	80
Setuju	4	19	33.33	76
Ragu-Ragu	3	11	22.92	33
Tidak Setuju	2	2	4.17	4
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>193</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017





## 2. Tingkat kewaspadaan

- a. Pendapat responden mengenai “saya berhati-hati dalam melakukan setiap pekerjaan yang ditugaskan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 38  
Pendapat Responden  
Mengenai Pernyataan “Saya berhati-hati dalam melakukan setiap pekerjaan yang ditugaskan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	9	18.75	45
Setuju	4	26	54.17	104
Ragu-Ragu	3	13	27.08	39
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>188</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan tingkat kewaspadaan mengenai mengenai mengenai “Saya berhati-hati dalam melakukan setiap pekerjaan yang ditugaskan” diperoleh skor tertinggi 104 (54,17%) setuju, 45 (18,75%) sangat setuju, 39 (27,08%) ragu-ragu skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan hati-hati dengan pekerjaannya.

- b. Pendapat responden mengenai “saya memikirkan matang-matang atas segala tindakan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, demi untuk menghindari resiko”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 39  
Pendapat Responden  
Mengenai Pernyataan “saya memikirkan matang-matang atas segala tindakan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, demi untuk menghindari resiko”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	9	18.75	45
Setuju	4	13	27.08	52
Ragu-Ragu	3	25	52.08	75
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1	1	2.08	1
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>173</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan tingkat kewaspadaan mengenai mengenai mengenai “Saya memikirkan matang-matang atas segala

tindakan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, demi untuk menghindari resiko” diperoleh skor tertinggi 75 (52,08%) setuju, 45 (18,75%) sangat setuju, 25 (52,08%) ragu-ragu, 1 (2,08%) sangat tidak setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan hati-hati dengan pekerjaannya agar terhindar dari resiko yang ada.

- c. Pendapat responden mengenai “saya melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 40

## Pendapat Responden

Mengenai Pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	8	16.67	40
Setuju	4	21	43.75	84
Ragu-Ragu	3	17	35.42	51
Tidak Setuju	2	2	4.17	4
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>179</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan tingkat kewaspadaan mengenai mengenai mengenai “Saya melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian” diperoleh skor tertinggi 84 (43,75%) setuju, 40 (16,67%) sangat setuju, 51 (35,42%) ragu-ragu, 4 (4,17%) tidak setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan memperhatikan hal-hal kecil sekalipun.

- d. Pendapat responden mengenai “saya berusaha bekerja dengan efektif dan seefisien mungkin”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 41

## Pendapat Responden

Mengenai Pernyataan “Saya berusaha bekerja dengan efektif dan seefisien mungkin”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	7	14.58	35
Setuju	4	22	45.83	88
Ragu-Ragu	3	13	27.08	39
Tidak Setuju	2	6	12.50	12
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>174</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan tingkat kewaspadaan mengenai mengenai mengenai “Saya berusaha bekerja dengan efektif dan seefisien mungkin” diperoleh skor tertinggi 88 (45,83%) setuju, 39 (27,08%) ragu-ragu, 12 (12,50%) tidak setuju setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan sesuai dengan kemampuan mereka.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator tingkat kewaspadaan, yaitu mengenai “Saya berhati-hati dalam melakukan setiap pekerjaan yang ditugaskan” diperoleh skor 104, “Saya memikirkan matang-matang atas segala tindakan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, demi untuk menghindari resiko” diperoleh skor 75, “Saya berusaha bekerja dengan efektif dan seefisien mungkin” diperoleh skor 88. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 104 untuk indikator tingkat kewaspadaan adalah mengenai pernyataan “Saya berhati-hati dalam melakukan setiap pekerjaan yang ditugaskan”.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

- a. Pendapat responden mengenai “saya bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 42.

#### Pendapat Responden

Mengenai Pernyataan “Saya bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	5	10.42	25
Setuju	4	19	39.58	76
Ragu-Ragu	3	16	33.33	48
Tidak Setuju	2	7	14.58	14
Sangat Tidak Setuju	1	1	2.08	1
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>164</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan ketaatan pada standar kerja mengenai mengenai mengenai “Saya bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin” diperoleh skor tertinggi 76 (39,58%) setuju, 48 (33,33%) ragu-ragu, 25 (10,42%) sangat setuju, 14 (14,58) tidak setuju, 1 (2,08%) sangat tidak setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sadar akan tanggung jawabnya untuk bekerja sebaik mungkin.



- b. Pendapat responden mengenai “saya sering kali mangkir dari pekerjaan yang merupakan tanggung jawab saya”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 43.

Pendapat Responden

Mengenai Pernyataan “Saya sering kali mangkir dari pekerjaan yang merupakan tanggung jawab saya”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1			0
Setuju	2	1	2.08	2
Ragu-Ragu	3	18	37.50	54
Tidak Setuju	4	22	45.83	88
Sangat Tidak Setuju	5	7	14.58	35
<b>Total</b>		48	100	179

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan ketaatan pada standar kerja mengenai mengenai mengenai “Saya sering kali mangkir dari pekerjaan yang merupakan tanggung jawab saya” diperoleh skor tertinggi 88 (45,83%) tidak setuju, 54 (37,50%) ragu-ragu, 35 (14,58%) tidak setuju, 2 (2,08) setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sadar akan kewajibannya pada pekerjaan.

- c. Pendapat responden mengenai “saya mengerjakan tugas saya sesuai dengan standar kerja yang diterapkan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 44.

Pendapat Responden

Mengenai Pernyataan “Saya mengerjakan tugas saya sesuai dengan standar kerja yang diterapkan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	5	10.42	25
Setuju	4	20	41.67	80
Ragu-Ragu	3	21	43.75	63
Tidak Setuju	2	2	4.17	4
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		48	100	172

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan ketaatan pada standar kerja mengenai mengenai mengenai “Saya mengerjakan tugas saya sesuai dengan standar kerja yang diterapkan” diperoleh skor tertinggi 80 (41,67%) setuju, 63 (43,75%) ragu-ragu, 25 (10,42%) sangat setuju, 4 (4,17) tidak

setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang ada.

- d. Pendapat responden mengenai “saya memahami penjabaran tugas dari pekerjaan saya secara jelas”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 45.

Pendapat Responden

Mengenai Pernyataan “Saya memahami penjabaran tugas dari pekerjaan saya secara jelas”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	7	14.58	35
Setuju	4	23	47.92	92
Ragu-Ragu	3	17	35.42	51
Tidak Setuju	2	1	2.08	2
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>180</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan ketaatan pada standar kerja mengenai mengenai mengenai “Saya memahami penjabaran tugas dari pekerjaan saya secara jelas” diperoleh skor tertinggi 92 (47,92%) setuju, 51 (35,42%) ragu-ragu, 35 (14,58%) sangat setuju, 2 (2,08) tidak setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami prosedur yang diterapkan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator tingkat ketaatan pada standar kerja, yaitu mengenai “Saya bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin” diperoleh skor 76, “Saya sering kali mangkir dari pekerjaan yang merupakan tanggung jawab saya” diperoleh skor 88, “Saya mengerjakan tugas saya sesuai dengan standar kerja yang diterapkan” diperoleh skor 80, “Saya memahami penjabaran tugas dari pekerjaan saya secara jelas” diperoleh skor 92. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 92 untuk indikator tingkat ketaatan pada standar kerja adalah mengenai pernyataan “Saya memahami penjabaran tugas dari pekerjaan saya secara jelas”.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

- a. Pendapat responden mengenai “saya masuk dan pulang bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 46  
Pendapat Responden  
Mengenai Pernyataan “Saya masuk dan pulang bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	7	14.58	35
Setuju	4	10	20.83	40
Ragu-Ragu	3	17	35.42	51
Tidak Setuju	2	10	20.83	20
Sangat Tidak Setuju	1	4	8.33	4
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>150</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan ketaatan pada peraturan kerja mengenai mengenai mengenai “saya masuk dan pulang bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan” diperoleh skor tertinggi 51 (35,42%) ragu-ragu, 40 (20,83%) setuju, 35 (14,58%) sangat setuju, 20 (20,83%) tidak setuju, 4 (8,08%) sangat tidak setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terkadang melanggar aturan tidak masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan.

- b. Pendapat responden mengenai “saya terlambat masuk jam kerja yang sesuai dengan jam masuk perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 47  
Pendapat Responden  
Mengenai Pernyataan “Saya terlambat masuk jam kerja yang sesuai dengan jam masuk perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	7	14.58	7
Setuju	2	5	10.42	10
Ragu-Ragu	3	16	33.33	48
Tidak Setuju	4	11	22.92	44
Sangat Tidak Setuju	5	9	18.75	45
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>154</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan ketaatan pada peraturan kerja mengenai mengenai mengenai “Saya terlambat masuk jam kerja yang sesuai dengan jam masuk perusahaan” diperoleh skor tertinggi 48 (33,33%) ragu-ragu, 45 (18,75%) sangat tidak setuju, 44 (22,92%) tidak setuju, 10

(10,42%) setuju, 7 (14,58%) sangat setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terkadang melanggar aturan dengan masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan.

- c. Pendapat responden mengenai “saya siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 48  
Pendapat Responden  
Mengenai Pernyataan “Saya siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	15	31.25	75
Setuju	4	21	43.75	84
Ragu-Ragu	3	12	25.00	36
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>195</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan ketaatan pada peraturan kerja mengenai mengenai mengenai mengenai “Saya siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan” diperoleh skor tertinggi 84 (43,75%) setuju, 75 (31,25%) sangat setuju, 36 (25,00%) ragu-ragu skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan.

- d. Pendapat responden mengenai “saya merasa keberatan untuk menaati peraturan yang berlaku diperusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 49.  
Pendapat Responden  
Mengenai Pernyataan “Saya merasa keberatan untuk menaati peraturan yang berlaku diperusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	4	8.33	4
Setuju	2	2	4.17	4
Ragu-Ragu	3	7	14.58	21
Tidak Setuju	4	19	39.58	76
Sangat Tidak Setuju	5	16	33.33	80
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>185</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan ketaatan pada peraturan kerja mengenai mengenai mengenai mengenai “Saya merasa keberatan untuk menaati peraturan yang berlaku diperusahaan” diperoleh skor tertinggi 80 (33,33%)

sangat tidak setuju, 76 (39,58%) sangat tidak setuju, 21 (14,58%) ragu-ragu, 4 (8,33%) untuk sangat setuju, 4 (4,17%) setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak keberatan untuk menaati peraturan.

- e. Pendapat responden mengenai “saya merasa bahwa peraturan perusahaan tidak begitu penting”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 50  
Pendapat Responden  
Mengenai Pernyataan “Saya merasa bahwa peraturan perusahaan tidak begitu penting”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	2	4.17	2
Setuju	2	3	6.25	6
Ragu-Ragu	3	18	37.50	54
Tidak Setuju	4	18	37.50	72
Sangat Tidak Setuju	5	7	14.58	35
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>169</b>

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan ketaatan pada peraturan kerja mengenai mengenai mengenai “Saya merasa bahwa peraturan perusahaan tidak begitu penting” diperoleh skor tertinggi 72 (37,50%) tidak setuju, 54 (37,50%) ragu-ragu, 35 (14,58%) sangat tidak setuju, 6 (6,25%) untuk setuju, 2 (4,17%) sangat setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap peraturan perlu selama tidak mengganggu hak karyawan.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator tingkat ketaatan pada peraturan kerja, yaitu mengenai “Saya masuk dan pulang bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan” diperoleh skor 51, “Saya terlambat masuk jam kerja yang sesuai dengan jam masuk perusahaan” diperoleh skor 48, Saya siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan” diperoleh skor 84, “Saya merasa keberatan untuk menaati peraturan yang berlaku diperusahaan” diperoleh skor 80, “Saya merasa bahwa peraturan perusahaan tidak begitu penting” diperoleh skor 72. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 84 untuk indikator tingkat ketaatan pada peraturan kerja adalah mengenai pernyataan “Saya siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan”.

## 5. Etika kerja

- a. Pendapat responden mengenai “saya berusaha menjaga hubungan baik dengan setiap orang yang ada dilingkungan perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 51.  
Pendapat Responden  
Mengenai Pernyataan “Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan setiap orang yang ada dilingkungan perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	7	14.58	35
Setuju	4	19	39.58	76
Ragu-Ragu	3	15	31.25	45
Tidak Setuju	2	4	8.33	8
Sangat Tidak Setuju	1	3	6.25	3
<b>Total</b>		48	100	167

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan etika kerja mengenai mengenai mengenai mengenai “Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan setiap orang yang ada dilingkungan perusahaan” diperoleh skor tertinggi 76 (39,58%) setuju, 45 (31,25%) ragu-ragu, 35 (14,58%) sangat setuju, 8 (8,33%) tidak setuju, 3 (6,25%) sangat tidak setuju skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha menjalin hubungan baik dengan lingkungan perusahaan.

- b. Pendapat responden mengenai “saya merasa keberatan apabila pimpinan memberikan tugas yang bukan kewajiban saya”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 52  
Pendapat Responden  
Mengenai Pernyataan “saya merasa keberatan apabila pimpinan memberikan tugas yang bukan kewajiban saya”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	12	25.00	12
Setuju	2	8	16.67	16
Ragu-Ragu	3	15	31.25	45
Tidak Setuju	4	11	22.92	44
Sangat Tidak Setuju	5	2	4.17	10
<b>Total</b>		48	100	127

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan etika kerja mengenai mengenai mengenai mengenai “Saya merasa keberatan apabila pimpinan memberikan tugas yang bukan kewajiban saya” diperoleh skor tertinggi 45 (31,25%) ragu-ragu, 44 (22,92%) tidak setuju, 16 (16,67%) setuju, 12 (25,00%) sangat setuju, 10 (4,17%) sangat tidak setuju skor terendah. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan tidak yakin untuk mengerjakan tugas yang bukan tanggung jawabnya.

- c. Pendapat responden mengenai “saya peduli dengan orang-orang yang berada dilingkungan perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 53.

Pendapat Responden  
Mengenai Pernyataan “Saya peduli dengan orang-orang yang berada dilingkungan perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	10	20.83	50
Setuju	4	21	43.75	84
Ragu-Ragu	3	16	33.33	48
Tidak Setuju	2	1	2.08	2
Sangat Tidak Setuju	1			0
<b>Total</b>		48	100	184

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 48 orang karyawan *housekeeping* penginapan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan etika kerja mengenai mengenai mengenai mengenai “Saya peduli dengan orang-orang yang berada dilingkungan perusahaan” diperoleh skor tertinggi 84 (43,75%) setuju, 50 (20,83%) sangat setuju, 48 (33,33%) ragu-ragu, 2 (2,08%) tidak sangat skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepedulian terhadap orang-orang yang berada dilingkungan perusahaan.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator etika kerja, yaitu mengenai “Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan setiap orang yang ada dilingkungan perusahaan” diperoleh skor 76, “Saya merasa keberatan apabila pimpinan memberikan tugas yang bukan kewajiban saya” diperoleh skor 45, “Saya peduli dengan orang-orang yang berada dilingkungan perusahaan” diperoleh skor 84. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 84 untuk indikator tingkat ketaatan pada peraturan kerja adalah mengenai pernyataan “Saya peduli dengan orang-orang yang berada dilingkungan perusahaan”.

Dari data uraian pada tiap indikator pada tabel diatas dapat di simpulkan untuk indikator frekuensi kehadiran dengan skor tertinggi 96, mengenai pernyataan “Saya masuk kerja untuk melakukan kewajiban saya di perusahaan”, indikator tingkat kewaspadaan dengan skor tertinggi 104 mengenai pernyataan “Saya berhati-hati dalam melakukan setiap pekerjaan yang ditugaskan”, indikator ketaatan pada standar kerja dengan skor tertinggi 92 dengan mengenai pernyataan “Saya memahami penjabaran tugas dari pekerjaan saya secara jelas”, indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan skor tertinggi 84 mengenai pernyataan “Saya siap menerima sanksi

apabila melanggar peraturan perusahaan”, serta indikator etika kerja dengan skor tertinggi 84 mengenai pernyataan ,“Saya peduli dengan orang-orang yang berada dilingkungan perusahaan”. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi dari keseluruhan pernyataan diperoleh indikator tingkat kewaspadaan dengan skor tertinggi 104.

Selanjutnya dicari rata – rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari data tersebut maka dibuat interval dengan rumus yang digunakan menurut Sudjana (2008 :79 ), yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya Kelas Interval}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

- 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik
- 1,80 – 2,59 = Tidak Baik
- 2,60 – 3,39 = Cukup Baik
- 3,40 – 4,19 = Baik
- 4,20 – 5,00 = Sangat Baik

#### 4.3.1.3 Uji Empirik Motivasi Kerja Pada Karyawan *Housekeeping* Penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

Berdasarkan input data penulis melakukan pengolahan data kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi untuk pernyataan variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Dibawah ini disajikan hasil distribusi frekuensi motivasi kerja dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 54  
Analisis distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	48
	Missing	0
Mean		74.58
Median		75.50
Mode		67 <sup>a</sup>
Minimum		58
Maximum		91
Sum		3580

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber data : Output SPSS



Mean teoritik dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Mean} = \frac{(\text{Nilai terendah} \times \sum \text{item}) + (\text{Nilai tertinggi} \times \sum \text{item valid})}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{(1 \times 25) + (5 \times 19)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{(25) + (95)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{120}{2}$$

$$\text{Mean} = 60$$

Dari data penelitian lapangan diperoleh nilai rata – rata empirik sebesar 74,58 lebih besar dibandingkan dengan rata – rata teoritik sebesar 60. Sehingga perolehan ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen penelitian variabel motivasi kerja karyawan relatif baik.

#### 4.3.1.4 Uji Empirik Disiplin Kerja Pada Karyawan *Housekeeping* Penginapan PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

Distribusi frekuensi juga dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan pada variabel disiplin kerja dapat dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Dibawah ini disajikan hasil distrbusi frekuensi disiplin kerja dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 55  
Analisis distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	48
	Missing	0
Mean		71.73
Median		73.50
Mode		79
Minimum		49
Maximum		90
Sum		3443

Sumber data : Output SPSS

Mean teoritik dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Mean} = \frac{(\text{Nilai terendah} \times \sum \text{item}) + (\text{Nilai tertinggi} \times \sum \text{item valid})}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{(1 \times 25) + (5 \times 20)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{(25) + (100)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{125}{2}$$

$$\text{Mean} = 62,5$$

Dari data penelitian lapangan diperoleh nilai rata – rata empirik sebesar 71,73 lebih besar dibandingkan dengan perolehan rata – rata teoritik sebesar 62,5. Ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen penelitian variabel disiplin kerja karyawan relatif baik.

#### 4.3.2 Analisis Kuantitatif

##### 4.3.2.1 Hubungan Motivasi kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Taman Wisata Matahari (TWM)

###### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini akan dilakukan koefisien korelasi dengan metode *pearson product moment* dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui koefisien hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT.Taman Wisata Matahari (TWM).

Tabel 56  
Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 20)

		Motivasi_Kerja	Disiplin_Kerja
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.815**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	48	48
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.815**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber data : Output SPSS

Adapun untuk mengetahui tingkat hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 57  
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,0199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

(Siregar, 2013:251)

Interprestasi hasil ouput spss adalah sebagai berikut :

Ouput *Correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan didapat nilai 0,815. Maka dapat disimpulkan berdasarkan tabel tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat diketahui bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan adalah sangat kuat.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar peranan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Untuk menghitung koefisien determinasi tersebut menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,815)^2 \times 100\% \\ &= (0,6642) \times 100\% \\ &= 66,42\% \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan adalah sebesar 66,42%.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut :

### a. Hipotesis Statistik

$H_0 : r \leq 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Disiplin kerja karyawan pada PT.Taman Wisata Matahari (TWM).

$H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan yang positif antara Motivasi kerja dengan Disiplin kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya Motivasi kerja tidak berhubungan positif dengan Disiplin kerja karyawan, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Motivasi kerja berhubungan positif dengan Disiplin kerja karyawan, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ .

b. Mencari  $t_{tabel}$  dilakukan dengan signifikansi  $5\% = 0,05$  dan derajat kebebasan (df)  $n - 2$  atau  $48 - 2 = 46$  hasil yang diperoleh adalah  $t_{tabel}$ .

c. Mencari  $t_{hitung}$  dengan rumus

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

$$t_h = \frac{0,815\sqrt{48-2}}{\sqrt{1-0,815^2}}$$

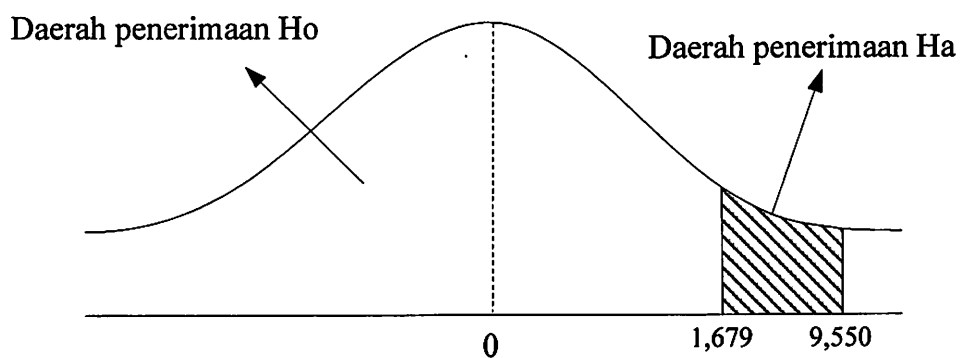
$$t_h = 0,815 \frac{\sqrt{46}}{\sqrt{0,335}}$$

$$t_h = 0,815 \times 11,718$$

$$t_h = 9,550$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,550 > 1,679$ ) artinya tolak  $H_0$  dan Terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi kerja (x) dengan Disiplin kerja karyawan (y) pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

d. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT. Taman Wisata Matahari (TWM)



Gambar 9

Kurva Pengujian Hipotesis PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan harus terus dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan kerja, berdedikasi tinggi, serta komitmen atas tanggung jawabnya dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai upaya untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan sebagai salah satu komponen penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian mengenai “Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM), yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) adalah relatif baik dengan skor rata-rata 74,58.
2. Disiplin Kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM) adalah relatif baik dengan skor rata-rata 71,73.
3. Terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM), dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini :
  - a. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,815 yang artinya Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Taman Wisata Matahari (TWM) adalah sangat kuat.
  - b. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar  $KD = 66,42\%$ , artinya Motivasi Kerja mempunyai peranan terhadap Disiplin Kerja sebesar 66,42% dan sisanya sebesar 33,58% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
  - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,550 > 1,679$ ) maka tolak  $H_0$  dan Terima  $H_a$ , artinya terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM).

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai sarana pertimbangan dan masukan bagi PT. Taman Wisata Matahari (TWM), yaitu sebagai berikut :

1. PT. Taman Wisata Matahari (TWM) diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawannya secara keseluruhan terutama untuk kebutuhan fisik yaitu salah satunya adalah pemenuhan gaji agar karyawan dapat semakin

termotivasi untuk mempertahankan disiplin kerja mereka, sebab motivasi kerja memiliki nilai kontribusi dominan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. PT. Taman Wisata Matahari (TWM) diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan apa yang terkandung didalam disiplin kerja itu sendiri salah satunya dengan melakukan pengevaluasian akan peraturan yang berlaku diperusahaan, sehingga karyawan senantiasa bekerja sesuai dengan prosedur agar menghindari terjadinya keluhan dari konsumen dan menghasilkan pelayanan yang dapat memberikan kepuasan pada konsumennya.
3. Dalam penelitian ini penulis menyarankan agar PT. Taman Wisata Matahari (TWM) dalam upaya mencapai tujuan perusahaan khususnya dalam penelitian ini agar semakin mampu meningkatkan disiplin kerja karyawannya, PT. Taman Wisata Matahari (TWM) diharapkan senantiasa memperhatikan faktor-faktor lainnya apa saja yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan selain motivasi kerja yaitu yang tidak diteliti pada penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani ,Tika.Noor, Hasanuddin. 2014. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Iklan PT. X Bandung*. Prosiding Penelitian Sivitas Akademika Unisba (Sosial dan Humaniora). Bandung. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Bandung. ISSN: 2460-6448.
- Ardana, I Komang. Mujiati, Niwayan.Utama, I wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Barnawi, Arifin, Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Bowin, Robert Bruce and Harvey, Don. 2001. *Human Resources Management anExperiential Approach Second Edition*. New Jersey. Prentice Hall.
- Byars, L. & Rue, L. 2006. *Human Resource Management* (eighth ed). New York, NY. McGraw-Hill/Irwin.
- Erisman,Afri. Arini, Eti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Managerial dan Sosial*. Edisi satu. Yogyakarta. CV. Budi Utama.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabet.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan,Pengkompensasian, Peningkatan ProduktivitasPegawai*. Jakarta. Grafindo.
- Hartantik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta. Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-11*. Jakarta. PT. Bumi Angkasa.
- Hennessy, Sara. 2011. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Di Jakarta Pusat*. Jakarta. Fakultas Psikologi. Universitas Esa Unggul.
- Kadarisman, M.2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- Kaila, H.L.. 2005. *Human Resource Management (In Two Volumes)*. Delhi, India. Kalpaz Publications.
- Lawler. 2001. *Lawler, E E 2001 Job design and employee motivation*. Personnel Psychology, Vol.22, Pp 426–35.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.



- Medina, Roberto G. 2006. *Personnel and Human Resources Management*. Manila. Rex Book Store, INC
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mondy, Wayne R. Noe, Robert M. 1999. *Human Resources Management*. New Jersey. Prentice Hall.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia; untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- P, Darsono. Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta. Nusantara Consulting.
- Pacitti. 2011. *Efficiency Wages, Unemployment, And Labor Discipline*. Journal of Business & Economics Research, 9.3, Pp.1-10.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Randhawa, Gurpreet. 2007. *Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis*, Indian Management Studies Journal, 149-159.
- Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus-kasus Statistik*. Yogyakarta. MediaKom.
- Saydam, Gouzali. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sudjana. 2008. *Metode Statistik*. Bandung. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung. Alfabeta.
- Sunoyo, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta. Caps.

- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Kencana.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabet.
- Yoesana, Umy. 2013. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di KantorKecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. E-Journal Pemerintahan Integratif. Vol. 1, No 1.

## KUESIONER

### HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. TAMAN WISATA MATAHARI

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

di Tempat

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati saya sampaikan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu disertai permohonan maaf karena kehadiran kuesioner ini akan mengganggu waktu kerja dan istirahat Bapak/Ibu.

Tujuan penyebaran kuesioner ini adalah semata-mata berkaitan dengan kegiatan akademis untuk mengumpulkan data dan Informasi dalam penulisan Skripsi yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM)". Maka adapun jawaban responden atas setiap butir pernyataan kuesioner ini bersifat rahasia, pribadi, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Demikian atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya.

#### A. Data Responden

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur : a. 20-30 th b. 31-40 th c. 41-50 th

Status : a. Belum Kawin b. Kawin

Pendidikan Terakhir : a.SMA b.SMK c.DIII d.S1

#### B. Pernyataan mengenai Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Matahari (TWM)

##### Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda (X) untuk setiap jawaban pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu yang paling objektif dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu.
2. Dimohon Bapak/Ibu untuk dapat mengisi semua jawaban yang ada.
3. Setiap jawaban pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban yaitu :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RG = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN MOTIVASI KERJA (X)

No.	Kebutuhan Fisik	SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan pokok dasar berupa makan secara wajar, dapat terpenuhi dan bersumber dari gaji yang diperoleh dari perusahaan.					
2.	Saya merasa bahwa kebutuhan pokok dasar berupa pakaian secara wajar, dapat terpenuhi dan bersumber dari gaji yang diperoleh dari perusahaan.					
3.	Saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang layak sudah dapat terpenuhi.					
4.	Gaji dapat memberikan dorongan untuk saya bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik.					
	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RG</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
5.	Saya merasa tenang dalam bekerja, karena mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
6.	Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua.					
7.	Saya merasa aman dalam melakukan setiap kegiatan pekerjaan, karena keamanan perusahaan telah dikelola dengan baik.					
8.	Saya merasa tenang bekerja dalam perusahaan ini, karena posisi saya tidak akan terancam.					
9.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan.					
	<b>Kebutuhan Sosial</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RG</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
10.	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini, sebab saya diperlakukan dengan baik oleh sesama karyawan.					
11.	Saya merasa senang bekerja diperusahaan ini, sebab pimpinan saya dapat menerima setiap saran, keritik, dan keluh-kesah yang saya rasakan selama bekerja.					
12.	Saya senang bekerja diperusahaan ini, karena pimpinan saya dapat memperlakukan saya sama dengan karyawan lainnya.					
	<b>Kebutuhan Akan Penghargaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RG</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
13.	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dalam perusahaan ini di akui oleh pimpinan.					
14.	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, walaupun hanya dengan sekedar pujian atau ucapan terima kasih.					
15.	Saya merasa di hargai oleh sesama karyawan atau pun pimpinan saya, atas apa yang saya lakukan dilingkungan perusahaan.					
16.	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi, untuk bekerja semaksimal mungkin dan lebih baik.					
	<b>Kebutuhan Perwujudan Diri</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RG</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
17.	Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan, untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.					
18.	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan saya.					
19.	Perusahaan memberikan peluang atau kesempatan untuk karyawan mengembangkan keterampilannya dan memperoleh posisi yang lebih baik.					

## DAFTAR PERNYATAAN DISIPLIN KERJA (Y)

No.	Frekuensi Kehadiran	SS	S	RG	TS	STS
20.	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.					
21.	Dalam bekerja saya selalu mentaati setiap peraturan serta ketentuan yang berlaku.					
22.	Saya masuk kerja untuk melakukan kewajiban saya di perusahaan.					
23.	Saya sering kali tidak hadir (membolos) di tempat kerja.					
	<b>Tingkat Kewaspadaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RG</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
24.	Saya berhati-hati dalam melakukan setiap pekerjaan yang ditugaskan.					
25.	Saya memikirkan matang-matang atas segala tindakan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, demi untuk menghindari resiko.					
26.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian.					
27.	Saya berusaha bekerja dengan efektif dan seefisien mungkin.					
	<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RG</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
28.	Saya bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.					
29.	Saya sering kali mangkir dari pekerjaan yang merupakan tanggung jawab saya.					
30.	Saya mengerjakan tugas saya sesuai dengan standar kerja yang diterapkan.					
31.	Saya memahami penjabaran tugas dari pekerjaan saya secara jelas.					
	<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RG</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
32.	Saya masuk dan pulang bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.					
33.	Saya terlambat masuk jam kerja yang sesuai dengan jam masuk perusahaan.					
34.	Saya siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan.					
35.	Saya merasa keberatan untuk menaati peraturan yang berlaku diperusahaan.					
36.	Saya merasa bahwa peraturan perusahaan tidak begitu penting.					
	<b>Etika Kerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RG</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
37.	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan setiap orang yang ada dilingkungan perusahaan.					
38.	Saya merasa keberatan apabila pimpinan memberikan tugas yang bukan kewajiban saya.					
39.	Saya peduli dengan orang-orang yang berada dilingkungan perusahaan.					



Lampiran 3  
 UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation
X1	185.83	319.385	.558
X2	185.43	323.495	.527
X3	184.73	328.409	.370
X4	185.53	323.430	.498
X5	185.07	336.823	-.001
X6	185.50	324.052	.483
X7	185.30	320.148	.645
X8	185.17	316.626	.699
X9	185.23	317.013	.680
X10	186.17	321.316	.477
X11	185.10	335.886	.039
X12	185.07	336.823	-.001
X13	185.17	316.626	.699
X14	185.17	316.626	.699
X15	186.20	321.821	.448
X16	185.27	324.616	.423
X17	185.20	320.579	.608
X18	184.73	328.409	.370
X19	185.73	321.720	.536
X20	185.77	333.633	.080
X21	186.17	321.316	.477
X22	186.13	331.982	.165
X23	185.57	326.806	.265
X24	185.63	320.447	.528
X25	186.17	321.316	.477
JUMLAH	94.63	84.309	1.000

## Lampiran 4

## UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation
Y1	175.67	570.575	.114
Y2	175.23	553.840	.587
Y3	175.87	548.395	.675
Y4	175.23	553.840	.587
Y5	176.03	561.206	.377
Y6	175.77	545.220	.698
Y7	176.23	548.599	.658
Y8	175.80	567.614	.196
Y9	176.07	551.099	.563
Y10	176.07	552.340	.533
Y11	175.67	570.575	.114
Y12	175.73	546.478	.645
Y13	176.00	552.897	.458
Y14	175.13	554.120	.525
Y15	175.37	551.757	.544
Y16	175.97	552.033	.694
Y17	176.07	551.099	.563
Y18	175.90	547.266	.671
Y19	176.07	551.099	.563
Y20	176.17	551.247	.551
Y21	175.80	564.303	.231
Y22	175.87	561.292	.305
Y23	175.83	546.144	.620
Y24	175.70	546.976	.592
Y25	176.07	552.340	.533
JUMLAH	89.70	144.079	1.000



Lampiran 5

**HASIL OUTPUT SPSS UJI RELIABILITAS MOTIVASI KERJA**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	19

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	68.30	70.286	.465	.891
X2	67.90	71.472	.487	.890
X3	67.20	72.579	.443	.892
X4	68.00	71.724	.435	.892
X6	67.97	71.551	.458	.891
X7	67.77	69.426	.650	.886
X8	67.63	68.102	.677	.884
X9	67.70	67.597	.712	.883
X10	68.63	69.551	.501	.890
X13	67.63	68.102	.677	.884
X14	67.63	68.102	.677	.884
X15	68.67	69.954	.457	.892
X16	67.73	71.513	.419	.892
X17	67.67	69.747	.601	.887
X18	67.20	72.579	.443	.892
X19	68.20	70.924	.474	.891
X21	68.63	69.551	.501	.890
X24	68.10	70.783	.434	.892
X25	68.63	69.551	.501	.890

Lampiran 6

**HASIL OUTPUT SPSS UJI RELIABILITAS DISIPLIN KERJA**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	67.33	117.609	.560	.914
Y3	67.97	113.895	.719	.910
Y4	67.33	117.609	.560	.914
Y5	68.13	121.223	.335	.918
Y6	67.87	113.913	.660	.911
Y7	68.33	114.713	.660	.912
Y9	68.17	115.040	.604	.913
Y10	68.17	118.351	.431	.917
Y12	67.83	114.557	.603	.913
Y13	68.10	116.576	.455	.917
Y14	67.23	118.461	.457	.916
Y15	67.47	117.085	.493	.915
Y16	68.07	116.133	.713	.911
Y17	68.17	115.040	.604	.913
Y18	68.00	113.379	.712	.910
Y19	68.17	115.040	.604	.913
Y20	68.27	115.444	.574	.914
Y23	67.93	113.720	.611	.913
Y24	67.80	113.476	.612	.913
Y25	68.17	116.351	.535	.914