



**ANALISIS TINGKAT DISIPLIN DAN TINGKAT MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DI KOPERASI KHAIRU UMMAH
CABANG LEUWILIANG**

Skripsi

Dibuat Oleh

Okta Pramudita
021113538

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2018**

**ANALISIS TINGKAT DISIPLIN DAN TINGKAT MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG
LEUWILIANG**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A.)

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**ANALISIS TINGKAT DISIPLIN DAN TINGKAT MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG
LEUWILIANG**

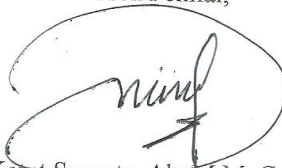
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa Tanggal : 21 / September / 2018

Okta Pramudita.
021113538

Menyetujui

Dosen Penilai,



(Ketut Sunarta, Ak., M.M., C.A.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny A. Ridwan, S.E., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, S.E., M.Si.)

ABSTRAK

OKTA PRAMUDITA, 021113538. Analisis Tingkat Disiplin dan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang. Di bimbing oleh Wonny Ahmad Ridwan dan Dewi Atika. Tahun 2018.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Motivasi dalam diri seseorang didasari pada pemenuhan suatu kebutuhan sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan sesuatu.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat disiplin, tingkat motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja karyawan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang. Dengan menggunakan data kualitatif berupa kuesioner yang dilakukan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang dengan jumlah responden 53 orang dengan metode penarikan sampel populasi, metode analisis yang digunakan deskriptif dan pengolahan rata-rata dan matriks.

Penelitian ini tidak menggunakan alat statistik karena deskriptif, penelitian ini ingin mengetahui dan menceritakan bagaimana tingkat disiplin dan motivasi serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin dan motivasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang tinggi dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya seperti kompensasi, peraturan, perhatian kepada karyawan, jam kerja, lingkungan, ijin karyawan, bonus tahunan, kesempatan berkarir, insentif dan reward. Namun motivasi di Koperasi Khairu Ummah berada di tingkat rendah dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya seperti gaji, kebijakan perusahaan, umpan balik, hubungan antar karyawan, kompensasi, kondisi kerja, penghargaan, tanggung jawab, peraturan, kultur organisasi, kesempatan berkarir dan situasi kerja.

Untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang perusahaan perlu memperhatikan kembali faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul “Analisis Tingkat Disiplin dan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Khairu Ummah” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Program studi Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan, Bogor.

Penulis Menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan Skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M.pd. Selaku rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM. Selaku Ketua Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Atika, SE., M.Si. selaku Anggota Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya.
7. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi.
8. Ghina aswari, kadita ardiani yang selalu sigap membantu dan selalu memotivasi penulis agar menyelesaikan penyusunan skripsi.
9. Imam nurdin, Yusuf aditya, Agus setiawan dan jejeran para rangers yang telah mensupport penulis.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi dapat memberikan manfaat baik dalam bidang pendidikan maupun penerapan di lapangan serta dapat di kembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin.

Bogor, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Pengertian Disiplin.....	9
2.2.1 Macam-macam Disiplin Kerja	9
2.2.2 Pentingnya Disiplin Kerja	10
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
2.2.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja	15
2.2.5 Indikator-indikator Disiplin.....	17
2.3 Pengertian Motivasi	19
2.3.1 Teori-Teori Motivasi	20
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	22
2.3.3 Indikator Motivasi	27
2.4 Penelitian Sebelumnya, Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian.....	27
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	27
2.4.2 Kerangka Pemikiran	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	30
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1 Jenis data Penelitian	30

3.3.2	Sumber Data Penelitian	30
3.4	Operasional Variabel.....	31
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6	Metode Pengumpulan Data	32
3.7	Uji kualitas Data.....	33
3.7.1	Uji Validitas	33
3.7.2	Uji Realibilitas.....	34
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	35
 BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Peneltian	39
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	39
4.1.2	Kegiatan Usaha	39
4.1.2.1	Kegiatan Pasar dan Pemasaran.....	39
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	40
4.1.3.1	Struktur Oraganisasi Koperasi Khairu Ummah ..	40
4.1.3.2	Uraian Tugas Koperasi Khairu Ummah.....	40
4.2	Profil Responden.....	41
4.3	Pembahasan.....	45
4.3.1	Tingkat Disiplin di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang.....	45
4.3.2	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang.....	46
4.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin di Koperasi Kahiru Ummah Cabang Leuwiliang.....	46
4.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Kahiru Ummah Cabang Leuwiliang.....	52
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	60
5.2	Saran.....	60
 DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin pada Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang Periode Tahun 2016	2
Tabel 2. Absensi karyawan Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang periode tahun 2015 dan 2016	4
Tabel 3 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 4 Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 5 Hasil Uji Validasi Tingkat Disiplin.....	33
Tabel 6 Hasil Uji Validasi Tingkat Motivasi.....	34
Tabel 7 Hasil Uji Realibilitas Tingkat Disiplin.....	35
Tabel 8 Hasil Uji Realibilitas Tingkat Motivasi.....	35
Tabel 9 Data Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 10 Data Karyawan berdasarkan Usia	42
Tabel 11 Data Karyawan berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 12 Data Karyawan berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 13 Data Responden Koperasi Khairu Ummah.....	44
Tabel 14 Tingkat Disiplin di Koperasi Khairu Ummah.....	45
Tabel 15 Interpretasi Indeks Tingkat Disiplin	45
Tabel 16 Tingkat Motivasi di Koperasi Kahiru Ummah	46
Tabel 17 Interpretasi Indeks Tingkat Motivasi	46
Tabel 18 Rekapitulasi Kuesioner Disiplin	50
Tabel 19 Rekapitulasi Kuesioner Motivasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Ketidakdisiplinan	3
Gambar 2 Hirerarki Kebutuhan Abraham Maslow	22
Gambar 3 Konstelasi Penelitian	29
Gambar 4 Diagram Kartesius	37
Gambar 5 Grafik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 6 Grafik Karyawan Berdasarkan Usia.....	42
Gambar 7 Grafik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	43
Gambar 8 Grafik Karyawan Berdasarkan pendidikan	44
Gambar 9 Grafik Total Responden	44
Gambar 10 Matriks Disiplin	50
Gambar 11 Matriks Motivasi	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi individu-individu pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Suatu cara yang berhubungan dengan SDM agar dapat menjadi SDM yang berkualitas adalah memperbaiki modal manusianya agar mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang selalu berubah.

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Sumber daya dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu untuk menjadikan tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan dan perkembangan tiap tahunnya. Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya (2009), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam perbaikan sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Sutrisno (2013:89), mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Menurut Sutrisno 2013, disiplin juga merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin memiliki banyak manfaat, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Di suatu organisasi ada saja masalah yang terjadi, baik masalah internal maupun eksternal. Masalah internal salah satunya adalah kurang disiplinnya karyawan serta kurangnya fasilitas yang menunjang kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

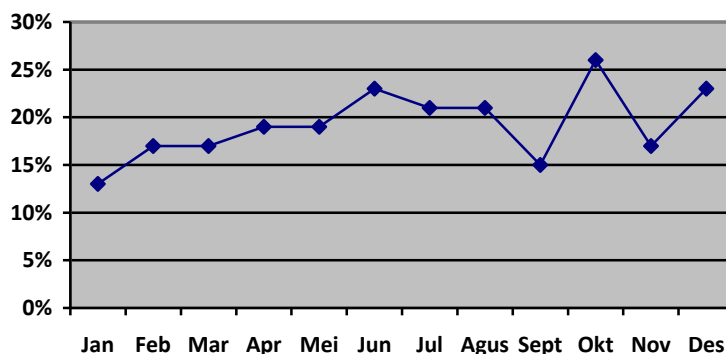
Demikian halnya dengan lembaga keuangan mikro Koperasi Khairu Ummah, sebagai salah satu perusahaan keuangan mikro yang bergerak dibidang simpan pinjam, karyawan yang saat ini bekerja di Koperasi Kahiru Ummah sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari training baik didalam maupun diluar perusahaan. Akan tetapi training saja tidak cukup, dalam perusahaan tentunya penting sekali karyawan mentaati peraturan perusahaan, Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang terdiri dari 53 karyawan dengan jam kerja 8 jam, dan peraturan masuk kerja tepat pukul 08.00 dan pulang tepat pukul 16.30, namun belakangan ini terdapat karyawan yang sering tidak disiplin seperti datang terlambat, pulang lebih awal dari jam yang telah ditetapkan. Dengan adanya finger print dan adanya sanksi yang di tetapkan perusahaan jika ada keterlambatan tidak membuat karyawan merasa segan untuk datang terlambat atau pulang sebelum jam pulang, seperti yang terlihat dalam tabel 1.

Tabel 1.

Jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin pada Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang Periode Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Terlambat Masuk Kerja	Jumlah Karyawan Pulang Sebelum Jam Pulang	Persentase karayawan yang tidak disiplin
Jan	53	4	3	13%
Feb	53	4	5	17%
Mar	53	5	4	17%
Apr	53	7	3	19%
Mei	53	7	3	19%
Jun	53	8	4	23%:
Jul	53	6	5	21%
Agus	53	6	5	21%
Sep	53	5	3	15%
Okt	53	8	6	26%
Nov	53	5	4	17%
Des	53	8	4	23%

Sumber : Koperasi Khairu Ummah



Gambar 1

Grafik Karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin

Dari data di atas menunjukkan jumlah pelanggaran disiplin dalam hal masuk dan pulang kerja yang cukup mengalami ketidakstabilan dan cenderung naik, pada data jam masuk kerja banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan terlihat naik setiap bulannya, sedangkan pada data jam pulang kerja banyak karyawan yang pulang sebelum jam yang telah ditentukan perusahaan dan terlihat mengalami ketidakstabilan.

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

Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo 2001 dalam buku edi sutrisno 2010).

Seperti yang terlihat pada table di bawah ini, jumlah kehadiran karyawan yang tiap bulannya ada saja yang mengajukan ijin atau pun ada saja karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpa.

Tabel 2.
Absensi karyawan Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang periode tahun 2015 dan 2016

Bulan	Jumlah						
	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran	Izin	Alpa	Jumlah kehadiran	Izin	Alpa
	Tahun	2015			2016		
Jan	53	48	2	3	47	3	3
Feb	53	50	2	1	49	2	2
Mar	53	52	0	1	50	2	1
Apr	53	49	2	2	49	3	1
Mei	53	48	3	2	47	2	4
Jun	53	51	2	0	49	3	1
Jul	53	51	1	1	46	4	3
Agst	53	48	2	3	50	1	2
Sep	53	52	0	1	49	2	2
Okt	53	50	1	2	50	2	1
Nov	53	49	1	3	49	1	3
Des	53	48	3	2	46	3	4
JML			19	21		29	27

Sumber: Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang

Berdasarkan data diatas terlihat penurunan motivasi yaitu ketidakhadiran yang meningkat disebabkan faktor motivasi yaitu pemberian penghargaan. Pada tahun 2015 jumlah ketidakhadiran mengalami fluktuasi atau ketidakstabilan dan pada tahun 2016 ketidakhadiran cenderung naik.

Koperasi Khairu Ummah adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis mikro dan kecil, dalam rangka mengangkat derajat dan martabat kaum fakir miskin. Koperasi Khairu Ummah beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah islam yang tata caranya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Hadist.

Strategi Koperasi khairu ummah dalam pemberdayaan ekonomi rakyat ini adalah dengan memadukan visi/misi sosial dan bisnis. Dalam segi operasi Koperasi Khairu Ummah tidak lebih dari sebuah koperasi, karena ia dimiliki oleh masyarakat yang menjadi anggotanya, menghimpun simpanan anggota dan menyalurkannya kembali kepada anggota melalui produk pembiayaan atau kredit. Dalam bidang tenaga kerja, Koperasi Khairu Ummah selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas SDM dengan mengadakan pelatihan audit koperasi, komputerisasi akutansi, kegiatan pembinaan anggota koperasi dan menghadiri berbagai seminar tentang lembaga keuangan syariah di berbagai perguruan tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **“ANALISIS TINGKAT DISIPLIN DAN TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan, seperti datang terlambat, pulang sebelum jam yang di tentukan ataupun isitirahat sebelum jam istirahat.
2. Banyaknya karyawan yang mengajukan ijin dan banyak pula yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan atau alpa yang disebabkan faktor motivasi yaitu pemberian penghargaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang ?
3. Fakto-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin di Koperasi khairu ummah cabang Leuwiliang?
4. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Koperasi khairu ummah cabang Leuwiliang?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar disiplin dan seberapa besar motivasi kerja karyawan dan juga untuk mengetahui faktor-faktor disiplin dan motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Mengetahui tingkat disiplin di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang

3. Mengetahui faktor-faktor disiplin di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang
4. Mengetahui faktor-faktor motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan kepada semua pembaca mengenai betapa pentingnya sikap disiplin dan adanya motivasi dalam bekerja.
2. Manfaat praktis, penulis juga berharap jika hasil dari penelitian ini akan menjadi masukan bagi perusahaan agar lebih baik lagi dalam mengelola sumber daya manusia nya sehingga terjadi peningkatan soal disiplin dan meningkatnya motivasi dalam diri karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Berikut ini adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Dessler, (2011:5) menyatakan bahwa : “Manajemen sumberdaya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

(Hani T.Handoko 2011:5)

Menurut Hasibuan, (2005:10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa definisi-definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai proses melatih, menilai, memperhatikan hubungan kerja karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:21) adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Adalah kegiatan untuk pengorganisasian semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. **Pengarahan**
Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. **Pengendalian**
Adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan**
Adalah proses peningkatan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi**
Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan perusahaan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**
Adalah kegiatan untuk, memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka bekerja sama sampai pensiun.
10. **Kedisiplinan**
Merupakan fungsi MSDM yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
11. **Pemberhentian**
Adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

2.2 Pengertian Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak disiplin kerja.

Singodimejo (dalam Edi Sutrisno, 2009), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2009), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Siagian (dalam Edy Sutrisno, 2009:86), ada lima bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

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

2.2.1 Macam-macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2004;129), mengatakan ada dua bentuk disiplin yaitu:

1. Disiplin Preventif

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

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga

pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut T. Hani Handoko (2014 ; 208) bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing.

2.2.2 Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

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

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam Edi Sutrisno, 2009:89), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
 Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai mereka akan bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.
 Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hak-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
 Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
 Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua

faktor yang memengaruhi disiplin dalam suatu perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan menegur atau menghukum, maka akan berpengaruh terhadap suasana kerja dalam perusahaan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin

bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpianan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Jam Kerja
Jam kerja adalah jam datang karyawan ke tempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Izin Karyawan
Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

Menurut Saydam (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

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

Menurut Lewis (1996) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku, pembentukan perilaku adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional) yaitu:

1. Faktor Kepribadian

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

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap, positif dan terbuka.

Dari pendapat Singodimejo dalam Sutrisno, Keith Davis dalam Mangkunegara, Saydam, dan Lewis yang telah diuraikan diatas, maka disintesis. Faktor-faktor yang menurut penulis memiliki hubungan dengan perumusan masalah yang diteliti dan berhubungan dengan perusahaan situasi kondisi perusahaan, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Keteladanan pimpinan
3. Jam kerja
4. Perhatian kepada para karyawan
5. Kepribadian
6. Lingkungan

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka. Black (dalam Edi Sutrisno, 2009:92)

Secara umum beranggapan bahwa pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan. Kebanyakan pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja. Oleh karena itu, penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dahulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

Absensi atau tidak hadirnya karyawan, oleh Tohardi (dalam Edy Sutrisno, 2009:93) ditunjukkan sebabnya antara lain karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti menikmati libur melampaui liburan yang ditentukan atau pada hari-hari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu. Karyawan yang berusia muda banyak yang melakukan pelanggaran ini, demikian juga dengan karyawan baru atau tua, di samping lokasi kerja yang jauh.

Selain dari itu, masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Bila karyawan merasa bahwa peraturan yang diberlakukan terhadap mereka tidak masuk akal, mereka akan memandangnya tanpa banyak komentar. Dengan kata lain, mereka menaati peraturan bukan karena takut akan hukumannya, tapi karena percaya bahwa apa yang dilakukannya merupakan tindakan yang benar. Oleh karena itu, organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta aturan peraturan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

2.2.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Singodimejo (dalam Edi sutrisno, 2009)

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak. Ranupandoyo dan Masnan (dalam Edy Sutrisno, 2009:94)

Pendidikan lebih baik daripada hukuman dan koreksi konstruktif lebih baik daripada celaan, merupakan kunci keseluruhan program peningkatan individu yang harus menjadi tekanan dalam pelaksanaan disiplin.

Suatu program disiplin yang konstruktif harus dikembangkan disekitar elemen-elemen penting sebagai berikut:

1. Rumusan ketetapan jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijalankan secara hati-hati.
2. Pelaksanaanya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara seragam.
3. Kepemimpinan penyeliaan yang disesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah pendisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.
4. Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil. Cordon dan Watkins (dalam edy Sutrisno, 2009:85)

Sesuai dengan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. Dan sebaliknya, dikatakan buruk bila karyawan mengikuti perintah atasan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada peraturan perusahaan.

2.2.5 Indikator-indikator Disiplin

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator disiplin kerja. Pada dasarnya banyak sekali faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator disiplin kerja karyawan, misalkan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006 : 194-198).

1. Frekwensi Kehadiran

Frekwensi kehadiran adalah tingkat kehadiran karyawan setiap hari nya di dalam perusahaan. Frekwensi kehadiran dapat diartikan pula dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

2. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang akan dicapai harus realistis dan ditetapkan dengan jelas, serta dapat mengembangkan kreativitas karyawan. Dengan kata lain, tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, sehingga dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh.

3. Keteladanan Pimpinan

Pemimpin dapat menjadi faktor yang menentukan kedisiplinan karyawannya, karena seorang pemimpin biasanya dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada para karyawannya, seperti berperilaku jujur, adil, serta berdisiplin. Pemimpin jangan mengharapkan karyawannya berdisiplin jika ia sendiri kurang berdisiplin. Pemimpin harus menyadari bahwa perilaku dan perbuatannya akan dicontoh dan diteladani oleh karyawannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mempunyai perilaku serta kedisiplinan yang baik dengan harapan akan dicontoh dan diikuti oleh karyawannya.

4. Sanksi dan ketegasan

Sanksi adalah salah satu cara yang dilakukam dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi, karyawan akan mempertimbangkan segala perilaku yang akan diperbuatnya. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada seluruh karyawannya. Sanksi hendaknya disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, bersifat mendidik, dan menjadi suatu alat untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawannya. Pemimpin harus tegas dalma melakukan tindakan serta harus berani untuk menghukum setiap karyawan yang berperilaku indipliner sesuai dengan sanksi yang berperilaku. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerpakan sanksi kepada karyawannya yang indipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya, sehingga pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawannya.

5. Keadilan

Pada dasarnya dalam sifat manusia terdapat ego yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Atas dasar tersebut maka seorang pemimpin harus bersikap adil kepada para karyawannya. Balas jasa ataupun sanksi yang diberikan akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik apabila didasari dengan keadilan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

6. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menunjang dalam menciptakan kedisiplinan yang baik dan suasana kerja yang nyaman pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan tersebut dapat bersifat vertikal maupun horizontal. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara sesama karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

7. Balas jasa

Balas jasa berperan serta dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus mampu memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawannya, kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima dari perusahaan tidak sesuai atau bahkan kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi sikap disiplin yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.3 Pengertian Motivasi

Peran aktif sumber daya manusia tidak lepas dari pemahaman organisasi tentang motivasi seseorang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi ini yang mencerminkan perilaku seseorang dalam bekerja yang dianggap sebagai salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Hasibuan, (2014:95) menyatakan bahwa : “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Sutrisno, (2009:109) menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Harold Koontz dalam Hasibuan (2014 : 95) menyatakan bahwa : *“We’ll define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort’s ability to satisfy some individual need”* artinya : “kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”

Menurut Wayne F,Cascio dalam Hasibuan. (2014 : 95) bahwa : *“Motivation is a force that result from an individual’s desire to satisfy there needs (e.g.hunger,thirts,social approval)”* artinya : “Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat”

Menurut Sunyoto, (2013 : 1) menyatakan bahwa : “Motivasi kerja adalah keadaan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untk mencapai keinginannya”.

Menurut Sutrisno (2009:115), motivasi dalam organisasi mengandung tiga hal yang amat penting yaitu:

- a. Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi. Pendorong utama seseorang memasuki organisasi tertentu ialah adanya persepsi dan harapan bahwa berbagai kebutuhannya akan terpenuhi
- b. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuas kebutuhan tertentu. Motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi akan tetapi kesediaan mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya.
- c. Dalam usaha memahami motivasi, kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil utama tertentu menjadi menarik artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan definisi dari motivasi dan adalah sebagai faktor pendorong perilaku seseorang sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan serta keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Pendorong utama seseorang memasuki organisasi ialah adanya persepsi dan harapan bahwa berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuas kebutuhan tertentu merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.1 Teori-teori Motivasi

1. Teori dua faktor dari Herzberg. Teori motivasi dari Frederick Herzberg (Siagian, 2012 : 290) dikenal dengan ‘model dua faktor’ yaitu:
 - a. Faktor motivasional atau faktor pemuas adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, berarti bersumber dari dalam diri seseorang diantaranya ialah pekerjaan seseorang, kebersihan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.
 - b. Faktor higienis atau pemeliharaan atau faktor penyebab ketidakpuasan kerja adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kenyataannya, status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.
2. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008 : 223) yaitu sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan fisiologis merupakan merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
 - b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
 - c. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam sebuah organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
 - d. Kebutuhan prestise atau penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat pada dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.



Gambar 1
Hirerarki Kebutuhan Abraham Maslow

3. Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland (Sutrisno, 2009 : 128 – 129). Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:
- Need for achievement*
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
 - Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:116) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

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

a. Keinginan untuk dapat hidup.

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

- Memperoleh kompensasi yang memadai;
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
 - Adanya penghargaan terhadap prestasi;
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
 - Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa.
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a. Hak otonomi.
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Factor-faktor ekstern ini adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja.
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan

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

b. Kompensasi yang memadai.

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

c. Supervisi yang baik.

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

d. Adanya jaminan pekerjaan.

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

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan

menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel.

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

Menurut Teori situasi kerja Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman (1994), situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (cuff, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru.
2. Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka.
3. Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi

yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.

Menurut Rowland (1997) dalam Nurusalam (2002), dalam meningkatkan kepuasan karyawan didasarkan faktor-faktor motivasi, yang meliputi:

1. Keinginan untuk peningkatan
2. Percaya bahwa gaji yang didapat sudah mencukupi
3. Memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan
4. Umpan balik
5. Kesempatan untuk mencoba
6. Instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkatan keberhasilan.

Berdasarkan yang telah dikemukakan oleh Edy Sutrisno, Stoner , J.A.F dan R.E. Freeman dan Rowland (1997) dalam Nurusalam maka dapat disintesis bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang terdiri dari:

1. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
2. Kondisi lingkungan kerja
3. Kompensasi yang memadai
4. Kebijakan perusahaan
5. Umpan balik
6. Kesempatan untuk mencoba

2.3.3 Indikator Motivasi

A.M Sardiman (2011, 114) menyatakan bahwa indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik terdiri dari indikator:
 - a. Senang menjalankan tugas.
 - b. Menunjukkan minat kerja.
 - c. Bersemangat dan bergairah dalam bekerja.
 - d. Merasakan pentingnya bekerja.
 - e. Ulet dan tekun dalam menghadapi masalah kerja.
2. Motivasi ekstrinsik terdiri dari indikator:
 - a. Ganjaran (*award*) atau Hadiah (*reward*).
 - b. Hukuman (*punishment*).
 - c. Persaingan dengan teman /lingkungan (*Competition*).

2.4 Penelitian Sebelumnya, Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 3

Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Mutiara Triastuti ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. INOVA HOME INDUSTRI TAS KABUPATEN WONOGIRI 2016	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap karyawan. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap karyawan berdasarkan pada standarized coefficients of beta memiliki nilai terbesar.	Analisis pada penelitian ini menggunakan regresi berganda. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan deskriptif kualitatif
2	Novianita Juwita Daryana PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG	Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory survey Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara penyebaran angket (kuesioner) dengan model rating scale Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda	Peneliti sebelumnya menggunakan explanatory survey, sedangkan penulis saat ini menggunakan deskriptif kualitatif namun sama sama menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data. Dan teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti saat ini adalah rata-rata.
3	Yohanes Delvin Ardianto Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2017 ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT. INKA) Madiun	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan pada karyawan divisi fabrikasi PT. Industri Kereta Api. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Jumlah responden sebanyak 92 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan	Peneliti sebelumnya menggunakan teknik accidental sampling dalam pengambilan sampelnya, sedangkan peneliti saat ini menggunakan populasi. Teknik analisis data peneliti sebelumnya menggunakan regresi linier berganda sedangkan peneliti saat ini menggunakan rata-rata.

		divisi fabrikasi PT. Industri Kereta Api	
--	--	--	--

2.4.2 Kerangka Pemikiran

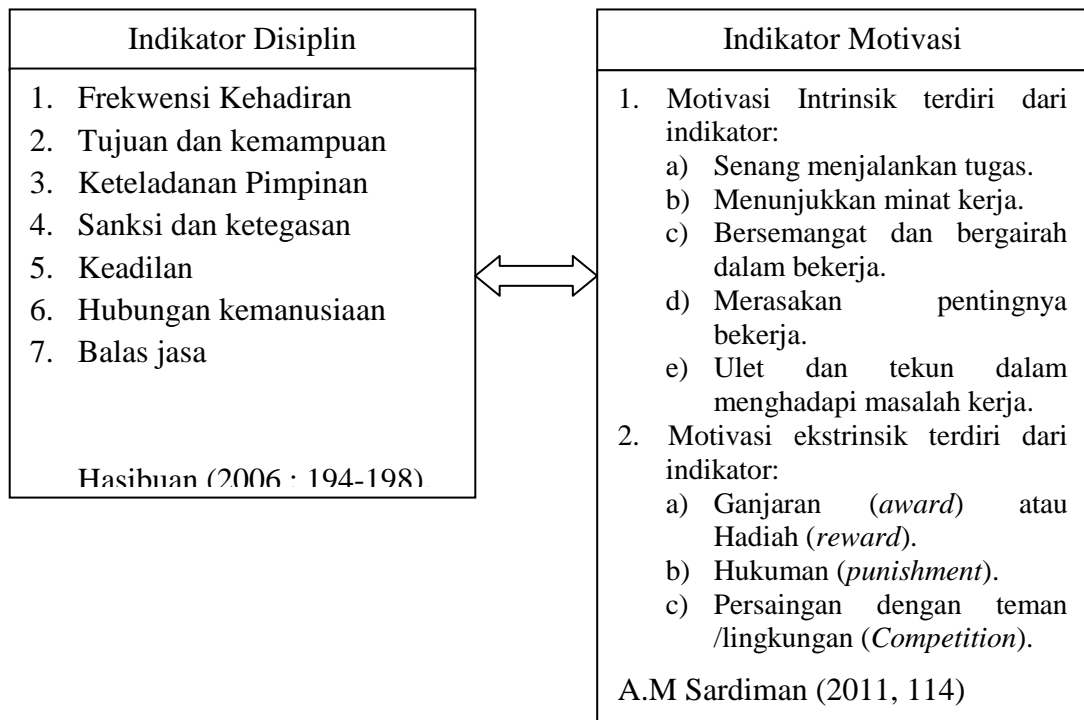
Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2009), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Hasibuan dalam Edy (2013:110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikam semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja.

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014,322), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkaitan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Teori motivasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu teori kepuasan atau *content theory* dan *process theory*. Motivasi eksternal dapat bersumber dari organisasi, sehingga menjadi tugas manager untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan adanya suatu motivasi.

Dari pendapat diatas maka peneliti membuat Sintesis bahwa disiplin dan motivasi saling terkaitan karena sama-sama merupakan penggerak karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaannya.



Gambar 3
Konstelasi Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif eksploratif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif merumuskan perhatian pada masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. (Juliansyah Noor, 2012, 34).

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

1) **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah disiplin dan motivasi kerja di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang.

2) **Unit Analisis**

Unit analisis penelitian ini adalah karyawan berupa individual yaitu respon yang diperoleh dari setiap individu.

3) **Lokasi penelitian**

Subyek yang akan diteliti adalah lembaga keuangan syariah, Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang.

3.3 Jenis dan Sumer Data Penelitian

3.3.1 Jenis data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif. Alasan data kualitatif karena data yang diperoleh merupakan hasil observasi dan wawancara. Yang pada umumnya data didapat dari cara pandang, ciri-ciri, sifat dan mutu dari objek yang bersangkutan, serta menceritakan fenomena yang ada di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

- a) Data primer, karena data diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisisnya yaitu semua individu yang ada di Koperasi khairu ummah.
- b) Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung, yang diperoleh berupa dokumen perusahaan yang digunakan sebagai kebutuhan penelitian.

3.4 Operasional Variabel

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan kemampuan • Teladan pimpinan • Balas jasa • Keadilan • Waskat • Sanksi hukuman • Ketegasan, dan • Hubungan kemanusiaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan 2. Pimpinan harus memberikan teladan yang baik 3. Balas jasa yang relative besar 4. Sikap adil kepada semua bawahan 5. Pengawasan langsung 6. Bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi agar lebih disiplin 7. Pemimpin yang bersikap tegas atas semua pelanggaran peraturan 8. Dapat menciptakan sikap disiplin yang baik 	Ordinal
Motivasi	<p>Motivasi Intrinsik terdiri dari indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> f. Senang menjalankan tugas. g. Menunjukkan minat kerja. h. Bersemangat dan bergairah dalam bekerja. i. Merasakan pentingnya bekerja. j. Ulet dan tekun dalam menghadapi masalah kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyukai tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi 2. Menunjukkan minat terhdap masalah-masalah 3. Cepat menyelesaikan tugas yang diberikan 4. Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, tapi prestasi juga yang dicari 5. Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil 	Ordinal

	ekstrinsik terdiri dari indikator: d. Ganjaran (<i>award</i>) atau Hadiah (<i>reward</i>). b. Hukuman (<i>punishment</i>). c. Persaingan dengan teman /lingkungan (<i>Competition</i>).	1. Adanya reward yang diberikan ketika karyawan mencapai suatu prestasi 2. Hukuman yang tegas 3. Persaingan antar karyawan yang sehat	
--	--	---	--

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Khairu Ummah yang berjumlah 53 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang semua karyawan koperasi yang berjumlah 53 orang semuanya di ikut sertakan dalam penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun skripsi ini melalui beberapa jenis metode pengumpulan data dan informasi dengan cara:

1. Data Primer (Riset Lapangan)

Prosedur yang digunakan adalah melalui penelitian lapangan, yaitu berupa peninjauan secara langsung keadaan perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan. Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

a. Survey

1) Wawancara (interview), yaitu suatu teknik untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan dan kepentingan dengan masalah ini guna memberikan dan memperoleh data serta keterangan yang diperlukan sehubungan dengan objek yang diteliti. Wawancara ditujukan kepada karyawan Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang.

2) Angket/ kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang bertujuan untuk mendapatkan data/informasi mengenai analisis tingkat disiplin dan tingkat motivasi kerja karyawan di Koperasi khairu Ummah cabang Leuwiliang.

b) Pengamatan langsung (observasi), yaitu pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan seluruh alat indera terhadap objek yang diteliti.

2. Data Sekunder (Riset Kepustakaan)

Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari atau menelaah dan meneliti berbagai literature seperti buku-buku serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Pengambilan data menggunakan teknik kuesioner kemudian dilakukan uji validitas dan reabilitas.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. (Juliansyah Noor, 2011:132).

Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan signifikansi pada koefisien korelasi antara skor tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner, dengan rumus 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 = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

n = jumlah responden

Tabel 5
Hasil Uji Validasi Tingkat Disiplin

No Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,386	0,2706	VALID
2	0,464	0,2706	VALID
3	0,505	0,2706	VALID
4	0,614	0,2706	VALID
5	0,526	0,2706	VALID
6	0,598	0,2706	VALID
7	0,465	0,2706	VALID
8	0,475	0,2706	VALID
9	0,371	0,2706	VALID
10	0,691	0,2706	VALID

Sumber : Output SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa uji validitas tingkat disiplin di Koperasi Khairu Ummah terhadap 53 orang responden dinyatakan valid, karena memiliki r hitung > r tabel sebesar 0,2706. Hal ini dapat disimpulkan dari 10 pertanyaan dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian

Tabel 6
Hasil Uji Validasi Tingkat Motivasi

No Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,376	0,2706	VALID
2	0,499	0,2706	VALID
3	0,357	0,2706	VALID
4	0,384	0,2706	VALID
5	0,617	0,2706	VALID
6	0,413	0,2706	VALID
7	0,628	0,2706	VALID
8	0,297	0,2706	VALID
9	0,295	0,2706	VALID
10	0,408	0,2706	VALID
11	0,576	0,2706	VALID
12	0,309	0,2706	VALID
13	0,452	0,2706	VALID

Sumber : Output SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa uji validitas tingkat motivasi di Koperasi Khairu Ummah terhadap 53 orang responden dinyatakan valid, karena memiliki r hitung > r tabel sebesar 0,2706. Hal ini dapat disimpulkan dari 10 pertanyaan dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dikatakan mantap/konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. (Juliansyah Noor, 2011:131).

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

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah butir pertanyaan

σ_1^2 = varians total

Dalam penelitian ini untuk menentukan reliabel atau tidak, menggunakan alpha cronbach. Apabila nilai alpha cronbach $> 0,60$ maka reliabel, dan jika nilai alpha cronbach $< 0,60$ maka tidak reliabel.

Tabel 7
Hasil Uji Realibilitas Tingkat Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,682	10

Sumber: Output SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa uji realibilitas tingkat disiplin di Koperasi Khairu Ummah terhadap 53 responden dinyatakan reliabel, karena nilai alpha cronbach's diatas 0,60 yang berarti kuesiner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesiner yang reliabel atau handal.

Tabel 8
Hasil Uji Realibilitas Tingkat Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,632	13

Sumber : Output SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa uji realibilitas tingkat motivasi di Koperasi Khairu Ummah terhadap 53 responden dinyatakan reliabel, karena nilai alpha cronbach's diatas 0,60 yang berarti kuesiner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesiner yang reliabel atau handal.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner, dengan cara mengorganisasikan kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami diri sendiri dan orang lain.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik deskriptif dengan menghitung rata-rata setiap factor yang ada. statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam metode analisis ini dilakukan untuk mengetahui hasil yang diperoleh observasi, wawancara yang dilakukan pada objek penelitian dengan metode statistik Deskriptif Kualitatif dari hasil kuesioner.

Adapun teknik analisa yang digunakan penulis dalam penulisan ini adalah kualitatif yang memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi (Jalaludin, 2004:24-25) jadi berdasarkan pemaparan diatas jelas bahwa teknik analisa data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yaitu data akan diteliti dan dijelaskan dengan apa adanya sehingga mendapat suatu pemahaman.

Dimana analisis data secara kualitatif deskriptif yaitu suatu cara analisis terhadap data informasi yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar di kumpulkan secara mendalam dan menyeluruh, dengan penafsiran terhadap data serta penampilan hasil. Analisis data kualitatif ini dicari antara hubungan fenomena-fenomena yang ada berdasarkan data informasi yang telah dikumpulkan serta berpedoman kepada landasan teori dan kebijakan yang menjadi gambaran secara lengkap mengenai objek penelitian dan fenomena-fenomena yang melingkupinya sehingga diperoleh penejelasan tentang pokok permasalahan serta membantu mencari pemecahan yang baik dan tepat.

Importance Performance Analysis

Metode *Importance Performance Analysis* adalah dalam mengukur tingkat kepuasan dengan atribut kinerja (kepuasan) dan harapan (kepentingan) yang masuk pada kuadran-kuadran pada peta *Importance Performance Matrix*. Tahapan dalam metode *Importance Performance Analysis* adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat kesesuaian

Rumus yang digunakan:

$$Tki = \frac{Xi}{Yi} \times 100\%$$

Keterangan:

Txi = Tingkat kesesuaian responden

Xi = Skor penilaian tingkat kinerja

Yi = Skor penilaian tingkat kepentingan

Tingkat kesesuaian bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara skor tinggi kinerja dengan skor tinggi harapan karyawan. (Supranto, 2011, 241).

- b. Pada sumbu mendatar (X) akan diisi oleh tingkat kinerja sedangkan sumbu tegaknya akan diisi oleh skor tingkat kepentingan: (Supranto, 2011, 241)

$$\bar{X} = \sum \frac{Xi}{n} \quad \bar{Y} = \sum \frac{Yi}{n}$$

Keterangan:

\bar{X} = Skor rata-rata tingkat kinerja

\bar{Y} = Skor rata-rata tingkat kepentingan

n = Jumlah responden

- c. Menghitung seluruh atribut tingkat kepentingan (\bar{X}) dan kinerja (\bar{Y}) yang menjadi batas pada diagram kartesius, dengan rumus: (Supranto, 2011, 242)

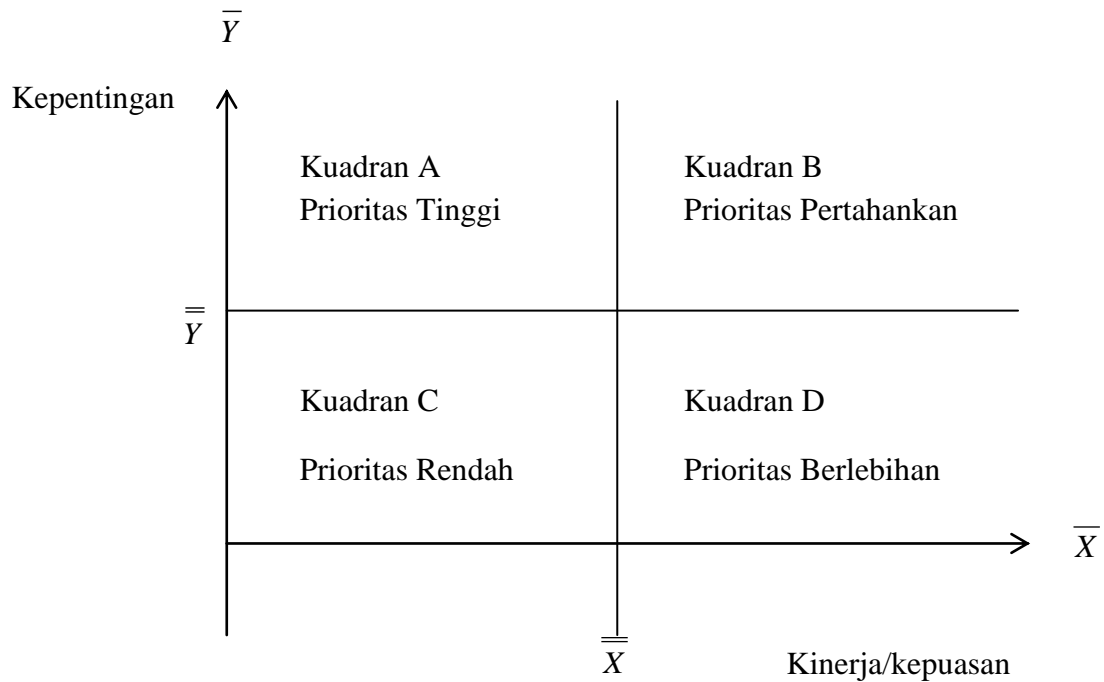
$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{X}}{k} \quad \bar{Y} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{Y}}{k}$$

Keterangan:

\bar{X} = Skor rata-rata tingkat kinerja seluruh atribut

\bar{Y} = Skor rata-rata dari seluruh atribut tingkat kepentingan

k = Banyaknya atribut yang mempengaruhi kepuasan



(Supranto, 2011, 242)

Gambar 4.

Diagram Kartesius *Importance Performance Analysis*

Keterangan:

Kuadran A:

menunjukkan bahwa faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, akan tetapi pihak perusahaan belum melaksanakan sesuai dengan keinginan karyawan. Hal ini menjadi prioritas bagi perusahaan untuk diperbaiki secara terus-menerus.

Kuadran B:

Menunjukkan bahwa faktor kepuasan telah berhasil dilaksanakan perusahaan, dianggap sangat penting dan sangat memuaskan oleh karyawan, maka kewajiban dari perusahaan adalah mempertahankan kinerjanya.

Kuadran C:

Menunjukkan bahwa beberapa faktor yang memang dianggap kurang penting pengaruhnya bagi karyawan, pelaksanaannya oleh perusahaan biasa-biasa saja. Dianggap kurang penting dan kurang memuaskan.

Kuadran D:

Menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat memuaskan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Koperasi Khairu Ummah merupakan lembaga keuangan non Bank berbadan hukum. Koperasi bergerak dalam bidang pengelolaan keuangan meliputi simpanan, pinjaman dan pembiayaan dengan sistem syariah. Lembaga kami bernama KSPPS Khairu Ummah, yang merupakan akronim dari Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah. Koperasi Khairu Ummah didirikan pada tanggal 24 agustus tahun 1994.

Kantor Pusat Koperasi Khairu Ummah terletak di Jl. Raya Leuwiliang No. 102, Leuwiliang, Bogor, Jawa Barat 16640, Telepon : +62 251 8640026

4.1.2. Kegiatan Usaha

Koperasi Khairu Ummah bergerak di bidang keuangan yaitu koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah. Koperasi Khairu Ummah memilih usaha Bank mikro di bidang keuangan karena usaha ini disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat saat ini dan dengan skill yang perusahaan miliki serta faktor pendukung yang memadai untuk mengembangkan usaha ini.

Berikut adalah kegiatan usaha yang dilakukan di Koperasi Khairu Ummah:

- Simpanan menuju idul fitri (simetri)
- Simpanan syariah mubarakah (sisyirkah)
- Simpanan haji mubarakah (siharokah)
- Simpanan berjangka mubarakah (siberkah)
- Simpanan menuju walimah (siummah)
- Simpanan menata masa depan (sitampan)
- Simpanan masa tua (simasta)
- Simpanan persiapan qurban (sipaqur)
- Simpanan mana suka (simasuka)
- Simpanan supir angkot (simaskot), dan
- Simpanan Ibu hamil (sibumil)

4.1.2.1. Kegiatan Pasar dan Pemasaran

1. Lingkungan Usaha

Di Leuwiliang, jenis usaha di bidang keuangan khususnya koperasi peluang yang sangat menjanjikan, karena keuangan adalah kebutuhan primer manusia, ditambah lagi dengan banyaknya jumlah tenaga kerja sekitar lebih dari 500 orang dan penduduk di leuwiliang dan sekitarnya. Oleh karena itu Koperasi Kahiru Ummah

bertekad mengembangkan usaha ke berbagai cabang seperti cabang puraseda, cabang cigudeg dan nanggung.

2. Kondisi Pasar

Jika melihat kompetitor-kompetitor yang bergerak dibidang usaha yang sama, memang sudah cukup banyak. Tetapi, Koperasi Kahiru Ummah menyiasatinya dengan inovasi berbeda dari produk-produk yang sudah ada. Yaitu, dengan inovasi berbagai produk yang menarik dan bonus.

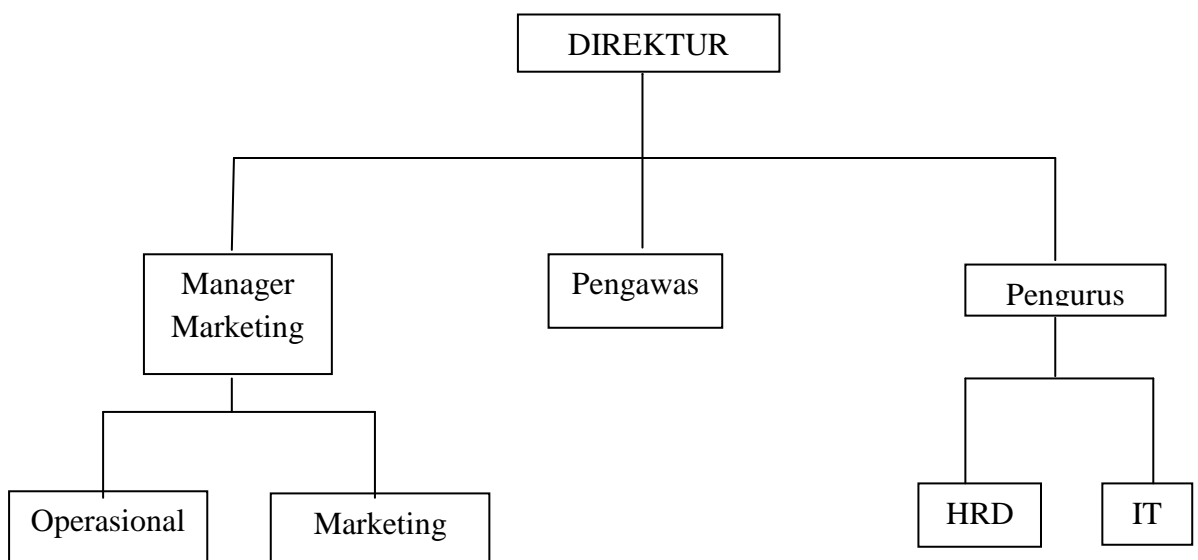
3. Rencana Pemasaran

Dengan lembaga keuangan syariah, maka Koperasi Kahiru Ummah akan menambah pemasarannya dengan memperluas wilayah, sehingga akan membuat cabang di berbagai tempat.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi dalam perusahaan sangatlah penting guna mengatur dan sebagai pengarah system kerja di perusahaan itu sendiri agar lebih baik. Struktur organisasi berfungsi untuk mengetahui tanggung jawab pekerjaan kepada siapa, konsultasi dan diskusi mengenai pekerjaan dengan rekan seajar serta membangun kerjasama agar lebih baik antar pegawai atau pun antar bawahan ke atasan. Fungsi struktur juga untuk memberi informasi secara teratur dan sesuai porse dan job desk pegawai di perusahaan.

4.1.3.1. Struktur Organisasi Koperasi Khairu Ummah



Sumber: Koperasi Khairu Ummah

4.1.3.2. Uraian Tugas Koperasi Khairu Ummah

Uraian tugas dalam struktur organisasi yang dimiliki masing-masing setiap jabatan di Koperasi Khairu Ummah adalah sebagai berikut :

1. **Direktur**
Tugasnya memimpin segala pekerjaan dan memantau segala aktivitas yang dilakukan oleh setiap struktural yang ada di bawahnya.
2. **Manager Marketing**
Tugasnya bertanggung jawab mengurus segala penjualan baik untuk pembuatan harga, menyusun target dan promo setiap bulannya.
3. **Operasional**
Tugasnya mengolah masuknya profit atau keuntungan perusahaan.
4. **Marketing**
Tugasnya melakukan penjualan sesuai target yang ditetapkan dan memberikan pelayanan kepada konsumen.
5. **Pengawas**
Tugasnya adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan.
6. **Pengurus**
Mengelola, mengajukan rancangan kerja, menyelenggarakan rapat, dan mengajukan laporan keuangan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
7. **HRD**
Bertanggung jawab atas mengembangkan kemampuan potensial pegawai di tempat kerja.
8. **IT**
Tugasnya merawat software/hardware/computer yang ada di perusahaan, melakukan perbaikan jika ada yang rusak, memastikan semua hardware dan computer berfungsi optimal.

4.2. Profil Responden

Profil responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah 4 kriteria yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Berikut ini hasil data responden Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang:

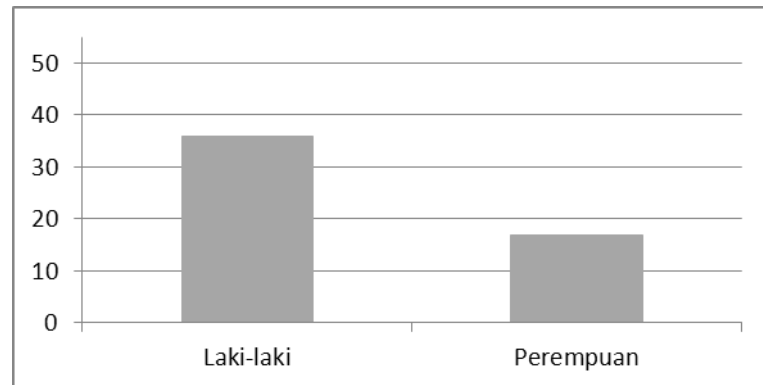
1. Jenis Kelamin

Tabel 9

Data Karyawan Koperasi Khairu Ummah berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Laki-Laki	36	68%
2	Perempuan	17	32%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 5

Grafik Karyawan Koperasi Khairu Ummah Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari Tabel diatas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang dengan presentase 68% dan responden perempuan berjumlah 17 orang dengan presentase 32%.

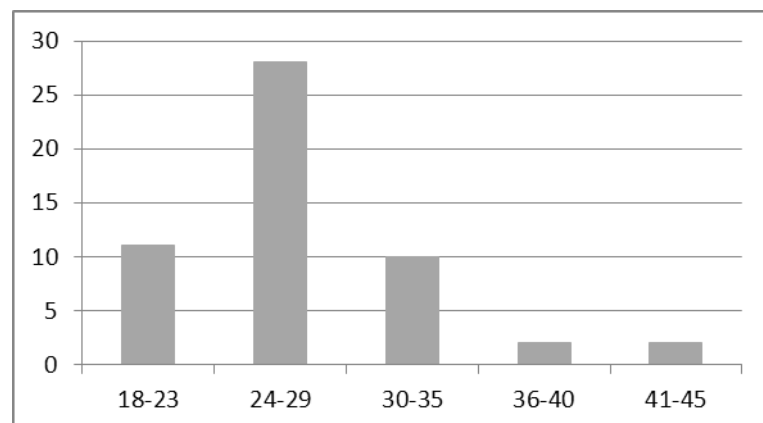
2. Usia

Tabel 10

Data Karyawan Koperasi Khairu Ummah berdasarkan Usia

No	Kriteria Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
1	18-23	11	20%
2	24-29	28	53%
3	30-35	10	19%
4	36-40	2	4%
5	41-45	2	4%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 6

Grafik Karyawan Koperasi Khairu Ummah Berdasarkan Usia

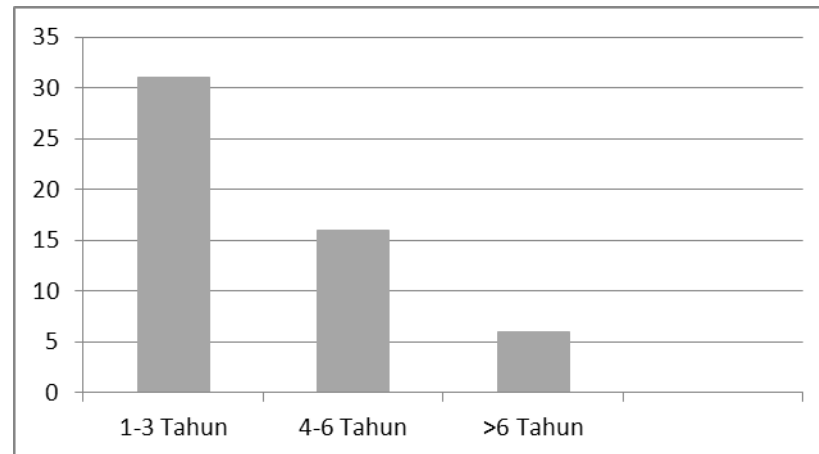
Dari data diatas, terlihat bahwa karyawan mayoritas dari golongan 24-29 tahun dengan jumlah responden sebanyak 28 orang dengan persentase 53%.

3. Masa Kerja

Tabel 11
Data Karyawan Koperasi Khairu Ummah berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	1-3 Tahun	31	58%
2	4-6 Tahun	16	31%
3	>6 Tahun	6	11%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 7

Grafik Karyawan koperasi Khairu Ummah Berdasarkan Masa Kerja

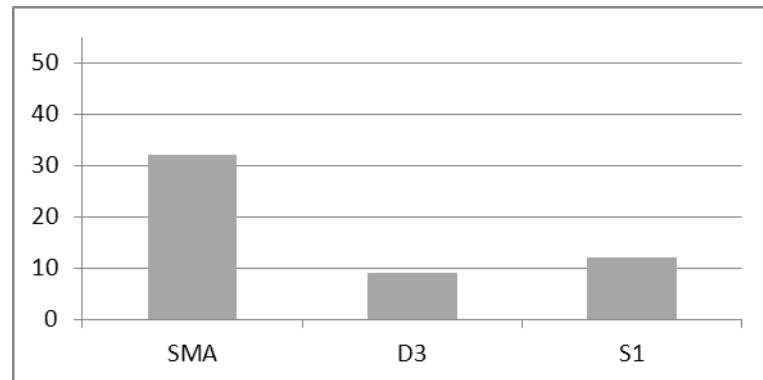
Berdasarkan data diatas terlihat bahwa masa kerja karyawann untuk 1-3 tahun sebanyak 31 orang dengan persentase 58%, untuk masa kerja 4-6 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 31%, dan karyawan yang masa kerjanya lebih dari 6 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 11%.

4. Pendidikan

Tabel 12
Data Karyawan Koperasi Khairu Ummah berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	SMA	32	60%
2	D3	9	17%
3	S1	12	23%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 8

Grafik Karyawan Koperasi Khairu Umah Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data diatas dapat diketahui rata-rata pendidikan karyawan tingkat SMA dengan jumlah 32 orang karyawan dengan presentase 60%, kemudian untuk tingkat D3 sebanyak 9 orang karyawan dengan presentase 17% dan untuk tingkat S1 sebanyak 12 orang karyawan dengan presentase 23%.

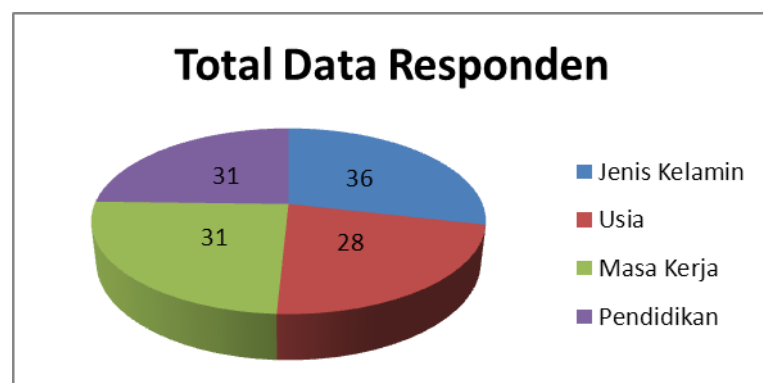
Dari data-data responden diatas jika dibuat tabel mayoritas responden maka dapat dilihat setiap bagain responden adalah sebagai berikut :

Tabel 13

Tabel Data Responden Koperasi Khairu Ummah

No	Kategori	Mayoritas Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	36
2	Usia	24-29 tahun	28
3	Masa Kerja	1-3	31
4	Pendidikan	SMA	32

Sumber : Data Primer diolah 2018



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 9

Grafik Total Responden Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang

Dilihat dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah reponden dengan jenis kelamin laki-laki dengan rata-rata usia 24-29 tahun dengan masa kerja 1-3 tahun dan dengan pendidikan terakhir SMA.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Tingkat Disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang

Dari hasil observasi yang dilakukann peneliti untuk mengukur tingkat disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang hasilnya seperti yang terlihat di bawah ini :

Tabel 14
Tingkat Disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang

Nilai rata-rata	Keterangan
40	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah 2018

Dari tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa untuk tingkat disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang berada di tingkat “Tinggi” yaitu dengan nilai rata-rata 35.

Untuk menghitung tanggapan responden mengenai disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang menggunakan rata-rata pada hasil yang diperoleh.

Kriteria tanggapan responden sebagai berikut :

$$c = \frac{X_n + X_1}{k}$$

c = Perkiraan besarnya (class width, class size, class length)

k = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai observasi terkecil

Tabel 15
Interpretasi Indeks Tingkat Disiplin

Keterangan	Rata-rata
Sangat Tinggi	46-50
Tinggi	37-45
Sedang	28-36
Rendah	19-27
Sangat Rendah	10-18

Sumber : Data Primer diolah 2018

4.3.2 Tingkat Motivasi kerja Karyawan Koperasi Khairu Ummah

Dari hasil observasi yang dilakukann peneliti untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang hasilnya seperti yang terlihat di bawah ini :

Tabel 16
Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang

Nilai rata-rata	Keterangan
34	Rendah

Sumber : Data Primer diolah 2018

Dari tabel 12 di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang berada di tingkat “Rendah” dengan nilai rata-rata 34.

Untuk menghitung tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang menggunakan rata-rata pada hasil yang diperoleh.

Kriteria tanggapan responden sebagai berikut :

$$c = \frac{X_n + X_1}{k}$$

c = Perkiraan besarnya (class width, class size, class length)

k = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai observasi terkecil

Tabel 17
Interpretasi Indeks Tingkat Motivasi

Keterangan	Rata-rata
Sangat Tinggi	57-65
Tinggi	46-56
Sedang	35-45
Rendah	24-34
Sangat Rendah	13-23

Sumber : Data Primer diolah 2018

4.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang

Berdasarkan Dari pendapat Singodimejo dalam Sutrisno, Keith Davis dalam Mangkunegara, Saydam, dan Lewis dapat di sintesiskan, faktor-faktor yang menurut penulis memiliki hubungan dengan perumusan masalah yang diteliti dan

berhubungan dengan perusahaan situasi kondisi perusahaan seperti besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, jam kerja, perhatian kepada para karyawan, kepribadian dan lingkungan. Kemudian faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan fenomena yang mempengaruhi disiplin kerja di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang tersebut dikembangkan lagi melalui observasi yang dilakukan peneliti terhadap karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang. Dari observasi tersebut maka peneliti membuat kesimpulan dan menghasilkan faktor-faktor yang diduga merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang, kemudian faktor tersebut akan diuraikan dan diolah dengan Matriks agar mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang.

1. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang kepada karyawannya kurang memadai sehingga membuat prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan menjadi turun sehingga berakibat pada kedisiplinan karyawan juga.

2. Keteladanan pimpinan

Atasan selalu mencontohkan perilaku yang baik seperti datang ke tempat kerja tepat waktu, memberikan arahan dan motivasi bagi para karyawannya.

3. Peraturan

Adanya peraturan tidak membuat karyawan serta merta menjadi disiplin, karyawan sering kali melakukan pelanggaran disiplin karena tidak adanya hukuman yang tegas bagi para karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut.

4. Pimpinan yang tegas

Pemimpin yang tegas sangat di perlukan oleh setiap perusahaan demi kemajuan perusahaan tersebut, Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang kurangnya ketegasan dalam mengambil keputusan berupa sanksi sehingga tidak sedikit karyawan yang seringkali melanggar peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.

5. Pengawasan karyawan

Pengawasan karyawan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang kurang begitu baik, hal ini menyebabkan kurangnya kedisiplinan yang di miliki para karyawan sehingga berpengaruh kepada etos kerja karyawan kurang begitu baik.

6. Perhatian kepada karyawan

Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawannya kurang baik, karena masih kurang tanggapnya pihak perusahaan dalam menanggapi keluhan karyawan, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan salah satunya adalah berimbas pada kedisiplinan karyawan yang menjadi kurang baik.

7. Saling menghormati

Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sikap saling menghormatinya sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dengan saling menghargai pendapat rekan kerja yang lain dalam upaya membangun keserasian dan kerukunan sosial antara sesama rekan kerja.

8. Jam kerja

Jam kerja di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sudah di tentukan oleh perusahaan, namun minimnya ketegasan sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak disiplin waktu sehingga karyawan sering kali datang terlambat.

9. Masalah pribadi

Masalah yang sering dikeluhkan karyawan yaitu kewalahan menangani pekerjaan ketika beban pekerjaan meningkat secara drastis dari sebelumnya, pekerjaan diluar ekspetasi misalnya pada tahap rekrutmen ingin di tempatkan di bagian admin namun akhirnya di tempatkan di bagian penjualan/sales sehingga membuat karyawan harus terpaksa beradaptasi dengan cepat diluar bidang kemampuannya.

10. Lingkungan

Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan secara bersama-sama membangun budaya kerja yang baik.

11. Pemberian sanksi

Pemberian sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran pasti ada, namun sanksi yang tidak begitu tegas membuat karyawan mempunyai kesempatan untuk mengulangi lagi pelanggaran tersebut.

12. Ijin karyawan

Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja baik untuk keperluan perusahaan atau keperluan pribadi cukup banyak.

13. Bonus tahunan

Tidak adanya bonus tahunan atau BAT (bonus akhir tahun) bagi karyawan yang belum menjadi karyawan tetap di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang membuat sebagian karyawan merasa kecewa.

14. Etika kerja

Etika kerja di Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sudah baik karena sudah di terapkannya budaya 3 S (senyum, sapa, salam) di lingkungan kerja.

15. Kesempatan berkarir

Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang memang menyediakan kesempatan berkakir bagi setriap karyawan, namun untuk mendapatkan kesempatan berkarir

tersebut karyawan harus menunggu waktu yang cukup lama dan hal itu menimbulkan penurunan disiplin kerja karyawan tersebut.

16. Melontarkan pujian

Atasan seringkali memuji setiap karyawan yang berprestasi baik dalam penjualan (target yang berikan) dan disiplin dengan bertujuan memotivasi rekan karyawan yang lainnya agar lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

17. Insentif

Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang memberikan bonus atau insentif kepada karyawannya yang berprestasi dalam pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya.

18. Loyalitas perusahaan

Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang dalam menilai loyalitas karyawan dari seberapa besar keterlibatan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin banyak jam kerja karyawan dalam satu hari yang dihabiskan untuk perusahaan maka karyawan tersebut dianggap memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

19. Penghargaan

Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang penghargaan berupa kenaikan gaji/upah tetapi bila karyawan tersebut sudah lama bekerja dan tekun dalam bekerja. Fungsi dari pemberian penghargaan tersebut adalah untuk memacu para karyawan agar terus berprestasi.

20. Saling bertukar informasi

Komunikasi cukup baik karena para karyawan menjadikan media social sebagai bahan pertukaran informasi.

21. Reward

Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang jarang memberikan reward pada karyawan, padahal reward ini sangat penting agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

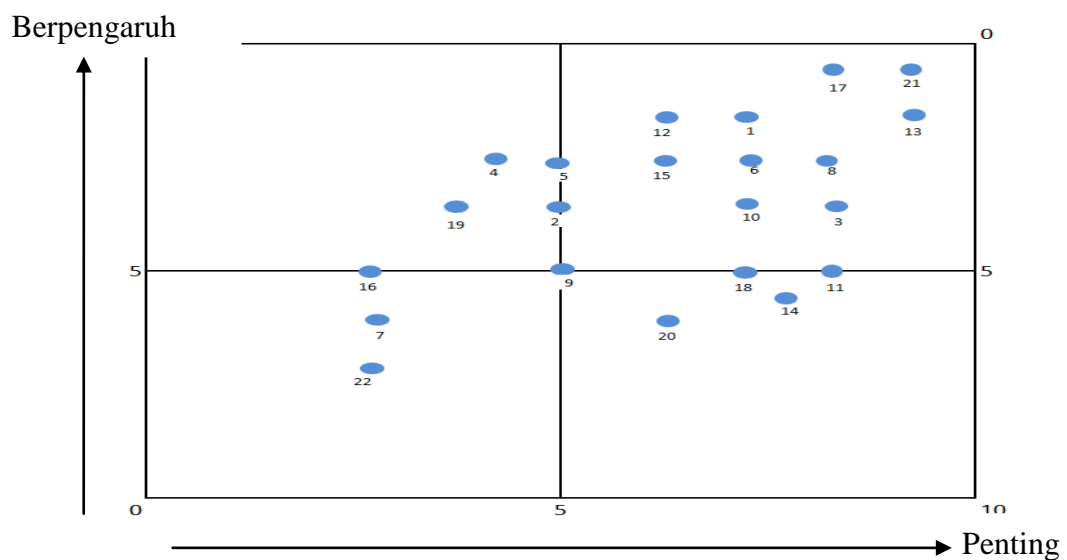
22. Kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian yang positif akan membuat lingkungan kerja menjadi positif dan sebaliknya jika karyawan banyak yang memiliki kepribadian yang negatif akan menciptakan suasana kerja yang tidak baik.

Tabel 18
Rata-rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang

NO	Faktor-faktor	Penting x	Berpengaruh y
1	Kompensasi	7	8
2	Keteladanan pimpinan	5	6
3	Peraturan	8	6
4	Pemimpin yang tegas	4	7
5	Pengawasan karyawan	5	7
6	Perhatian kepada karyawan	7	7
7	Saling menghormati	3	4
8	Jam kerja	8	7
9	Masalah pribadi	5	5
10	Lingkungan	7	6
11	Pemberian sanksi	8	5
12	Ijin karyawan	6	8
13	Bonus tahunan	9	8
14	Etika kerja	7	4
15	Kesempatan berkarir	6	7
16	Melontarkan pujian	3	5
17	Insentif	8	9
18	Loyalitas perusahaan	7	5
19	Penghargaan	4	6
20	Saling bertukar informasi	6	4
21	Reward	9	9
22	Kepribadian	3	3

Sumber: Data Primer diolah 2018



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 10
Matriks Disiplin di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang

Dari matriks diatas dapat di simpulkan beberapa faktor yang penting dan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang, yaitu:

1. Kompensasi

Jadi kompensasi di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor kompensasi yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai kompensasi yaitu 44% penting dan 44% berpengaruh.

2. Peraturan

Jadi peraturan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor peraturan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai peraturan yaitu 43% penting dan 38% berpengaruh.

3. Perhatian kepada karyawan

Jadi perhatian kepada karyawan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor perhatian kepada karyawan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai perhatian kepada karyawan yaitu 40% penting dan 40% berpengaruh.

4. Jam kerja

Jadi jam kerja di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor jam kerja yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai jam kerja yaitu 43% penting dan 39% berpengaruh.

5. Lingkungan

Jadi lingkungan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor lingkungan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai lingkungan yaitu 39% penting dan 42% berpengaruh.

6. Ijin karyawan

Jadi ijin karyawan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor ijin karyawan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai ijin karyawan yaitu 38% penting dan 44% berpengaruh.

7. Bonus tahunan

Jadi bonus tahunan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor bonus tahunan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai bonus tahunan yaitu 45% penting dan 43% berpengaruh.

8. Kesempatan berkarir

Jadi kesempatan berkarir di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor kesempatan berkarir yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai kesempatan berkarir yaitu 38% penting dan 37% berpengaruh.

9. Insentif

Jadi insentif di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor insentif yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai insentif yaitu 43% penting dan 46% berpengaruh.

10. Reward

Jadi reward di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor reward yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai reward yaitu 48% penting dan 45% berpengaruh.

Sedangkan faktor yang kurang penting dan kurang berpengaruh terhadap disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang yaitu:

1. Keteladanan Pimpinan
2. Pimpinan Yang Tegas
3. Pengawasan Karyawan
4. Saling Menghormati
5. Masalah pribadi
6. Melontarkan Pujian
7. Penghargaan
8. Kepribadian

4.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang

Berdasarkan yang telah dikemukakan oleh Edy Sutrisno, Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman dan Rowland (1997) dalam Nurusalam maka dapat disintesisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang terdiri dari

keinginan untuk memperoleh penghargaan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, kebijakan perusahaan, umpan balik dan kesempatan untuk mencoba. Kemudian faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan fenomena yang mempengaruhi motivasi kerja di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang tersebut dikembangkan lagi melalui observasi yang dilakukan peneliti terhadap karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang. Dari observasi tersebut maka peneliti membuat kesimpulan dan menghasilkan faktor-faktor yang diduga merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang, kemudian faktor tersebut akan diuraikan dan diolah dengan Matriks agar mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang.

1. Gaji

Gaji di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang sudah sesuai karena sudah mengikuti standar gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

2. Kenaikan jabatan

Di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang, untuk kenaikan jabatan di butuhkan waktu yang lama, karyawan yang berprestasi pun tidak mudah untuk naik jabatan sehingga para karyawan tidak begitu termotivasi.

3. Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang kurang baik karena tidak adanya pemerataan pemberian Bonus Akhir Tahun (BAT), karena BAT hanya diperuntukan bagi karyawan tetap saja.

4. Umpan balik

Perusahaan sudah cukup baik dalam hal ini, misalnya memberikan solusi menyelesaikan masalah yang di hadapi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan berjalan cukup baik, dan untul bagian sales bisa dikatakan cukup kompak untuk mencapai target yang di tentukan perusahaan.

6. Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, karena setiap masalah atau keluhan para karyawan dapat langsung berdiskusi dengan atasan secara langsung walaupun harus menunggu waktu atasan.

7. Supervisi yang baik

Supervisi yang baik akan menuntun karyawannya ke arah yang perusahaan inginkan demi mencapai tujuan yang diinginkan.

8. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang kepada karyawannya kurang memadai sehingga membuat prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan menjadi turun.

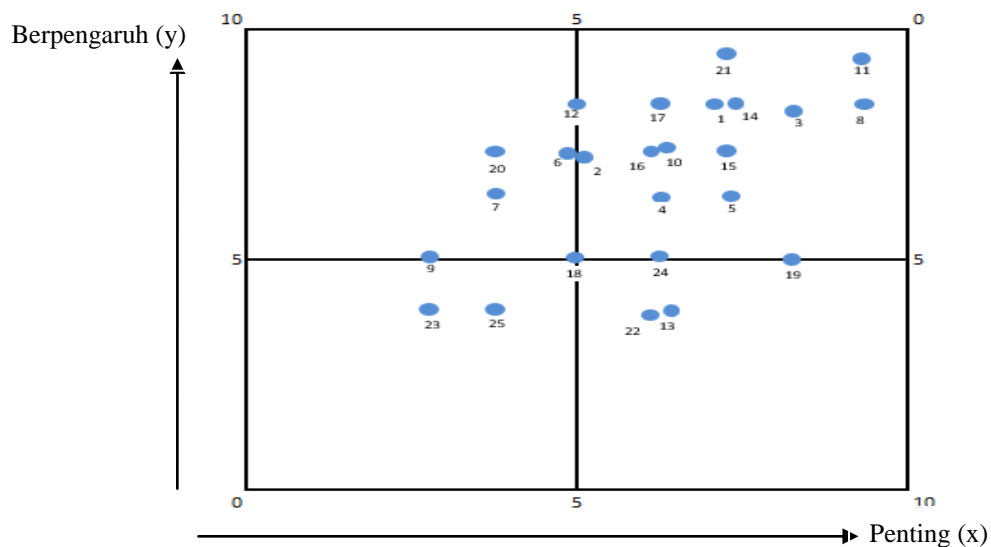
9. Pengakuan
Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang dilihat dari hasil kerjanya, jika hasil kerjanya bagus dan melebihi target akan diberikan pengakuan berupa insentif.
10. Kondisi kerja
Fasilitas yang memadai dan lengkap akan membuat kondisi kerja karyawan menjadi kondusif dan karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.
11. Penghargaan
Penghargaan yang diberikan Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang terhadap karyawannya yang berprestasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
12. Jaminan pekerjaan
Jaminan pekerjaan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang adalah menahan dokumen berupa ijazah karyawannya yang bila mana ijazah ini tidak akan diberikan sebelum karyawan menyelesaikan masa kontrak kerjanya, bila karyawan memutuskan kontrak sepihak sebelum masa kontraknya berakhir maka akan dikenakan biaya untuk pengambilan ijazah tersebut, tindakan tersebut untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan giat dan lebih bertanggung jawab atas tindakannya.
13. Status karyawan
Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang status karyawannya masih kurang baik, karena masih banyak karyawan yang berstatus kontrak. Untuk menjadi karyawan tetap tidaklah mudah, karena perusahaan terus menerus memperpanjang kontrak tanpa adanya kepastian menjadi karyawan tetap.
14. Tanggung jawab
Rasa memiliki yang harus ditanamkan di dalam diri karyawan mampu menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
15. Peraturan
Peraturan yang dibuat Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sudah cukup baik, namun minimnya ketegasan sehingga tidak sedikit karyawan yang banyak melanggar peraturan perusahaan.
16. Kultur organisasi
Kultur organisasi yang baik di setiap perusahaan justru akan membawa dampak yang sangat baik bagi karyawannya, misalnya seperti adanya senam pagi bersama sebelum bekerja selama 15 menit membuat karyawan menjadi sehat.

17. Kesempatan berkarir
Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang memang menyediakan kesempatan berkahir bagi setiap karyawan, namun untuk mendapatkan kesempatan berkarir tersebut karyawan harus menunggu waktu yang cukup lama dan hal itu menimbulkan penurunan disiplin kerja karyawan tersebut.
18. Promosi
Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang memberikan kesempatan berupa promosi untuk peningkatan karier bagi karyawan yang berprestasi dengan kebijakan tertentu.
19. Tunjangan
Tidak adanya tunjangan kesehatan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang membuat para karyawan merasa tidak di perhatikan soal kesehatannya sehingga membuat motivasi para karyawan menurun.
20. Pencapaian
Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang pencapaiannya bisa dilihat dari ketekunan para karyawannya, jika mencapai target dalam penjualannya akan ada bonus.
21. Kemajuan
Di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang peluang untuk maju tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan oleh perusahaan terhadap karyawannya, banyak janji yang tidak di tepati oleh perusahaan sehingga kemajuan karyawan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang tidak berjalan baik.
22. Pengangkatan karyawan
Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang cukup memperhatikan potensi karyawannya yang memang pantas untuk di tetapkan sebagai karyawan tetap.
23. Ketepatan waktu
Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang tidak tepat waktu dalam penggajian karyawannya, sering kali mundur dalam beberapa hari karena alasan tertentu dari perusahaan.
24. Kondisi perusahaan
Kondisi perusahaan yang tidak terlalu banyak fasilitasnya membuat karyawan terbatas dalam kerjanya sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
25. Situasi kerja
Situasi kerja yang kondusif sangat terlihat ketika saya berada di perusahaan untuk observasi, karyawan yang saling membantu dan mau bertukar pikiran ketika ada masalah pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan sendiri.

Tabel 19
Rata-rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan di koperasi
Khairu Ummah cabang Leuwiliang

No	Faktor-faktor	Penting x	Berpengaruh y
1	Gaji	7	8
2	Kenaikan jabatan	5	7
3	Kebijakan perusahaan	8	8
4	Umpan balik	6	6
5	Hubungan antar kayawan	7	6
6	Hubungan dengan atasan	5	7
7	Supervisi yang baik	4	6
8	Kompensasi	9	8
9	Pengakuan	3	5
10	Kondisi kerja	6	7
11	Penghargaan	9	9
12	Jaminan pekerjaan	5	8
13	Status karyawan	6	4
14	Tanggung jawab	7	8
15	Peraturan	7	7
16	Kultur organisasi	6	7
17	Kesempatan berkarir	6	8
18	Promosi	5	5
19	Tunjangan	8	5
20	Pencapaian	4	7
21	Kemajuan	7	9
22	Pengangkatan Karyawan	6	4
23	Ketepatan waktu	3	4
24	Kondisi perusahaan	6	5
25	Situasi kerja	4	4

Sumber: Data Primer diolah 2018



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 11
Matriks Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Kahiru Ummah cabang
Leuwiliang

Dari matriks diatas dapat di simpulkan beberapa faktor yang penting dan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang, yaitu:

1. Gaji

Jadi gaji karyawan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor gaji yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai gaji yaitu 39% penting dan 43% berpengaruh.

2. Kebijakan perusahaan

Jadi kebijakan perusahaan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor kebijakan perusahaan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai kebijakan perusahaan yaitu 43% penting dan 44% berpengaruh.

3. Umpan balik

Jadi umpan balik di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor umpan balik yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai umpan balik yaitu 36% penting dan 37% berpengaruh.

4. Hubungan antar karyawan

Jadi hubungan antar karyawan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor hubungan antar karyawan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai hubungan antar karyawan yaitu 39% penting dan 38% berpengaruh.

5. Kompensasi

Jadi kompensasi di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor kompensasi yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai kompensasi yaitu 45% penting dan 44% berpengaruh.

6. Kondisi kerja

Jadi kondisi kerja di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor kondisi kerja yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai kondisi kerja yaitu 37% penting dan 39% berpengaruh.

7. Penghargaan

Jadi penghargaan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor penghargaan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai penghargaan yaitu 45% penting dan 46% berpengaruh.

8. Tanggung jawab

Jadi tanggung jawab karyawan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor tanggung jawab yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai tanggung jawab yaitu 43% penting dan 40% berpengaruh.

9. Peraturan

Jadi peraturan di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor peraturan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai peraturan yaitu 40% penting dan 40% berpengaruh.

10. Kultur organisasi

Jadi kultur organisasi di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor kultur organisasi yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai kultu organisasi yaitu 42% penting dan 37% berpengaruh.

11. Kesempatan berkarir

Jadi kesempatan berkarir di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor kesempatan berkarir yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai kesempatan berkarir yaitu 38% penting dan 42% berpengaruh.

12. Situasi kerja

Jadi situasi kerja di Koperasi Kahiru Ummah cabang Leuwiliang sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks diatas dengan perhitungan persentase dari faktor situasi kerja yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi dikali 100% maka nilai persentase dari nilai situasi kerja yaitu 36% penting dan 33% berpengaruh.

Sedangkan faktor yang kurang penting dan kurang berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang yaitu:

1. Kenaikan jabatan
2. Hubungan dengan atasan
3. Supervisi yang baik
4. Pengakuan
5. Jaminan pekerjaan
6. Promosi
7. Pencapaian
8. Ketepatan waktu
9. Situasi kerja

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin dan tingkat motivasi serta faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang ini, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu:

1. Dari hasil rata-rata yang dihitung untuk tingkat disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang berada di tingkat “Tinggi” dengan nilai rata-rata sebesar 40.
2. Dari hasil rata-rata yang dihitung untuk tingkat motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang berada di tingkat “rendah” dengan nilai rata-rata sebesar 34.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang ada 10 faktor yaitu, kompensasi, peraturan, perhatian kepada karyawan, jam kerja, lingkungan, ijin karyawan, bonus tahunan, kesempatan berkarir, insentif dan reward.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang ada 12 faktor yaitu, gaji, kebijakan perusahaan, umpan balik, hubungan antar karyawan, kompensasi, kondisi kerja, penghargaan, tanggung jawab, peraturan, kultur organisasi, kesempatan berkarir dan situasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan yaitu:

1. Tingkat disiplin di Koperasi Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang berada di tingkat Tinggi, untuk meningkatkan lagi dan mempertahankan disiplin di Koperasi Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang perusahaan agar lebih memberikan perhatian kepada karyawan, membuat aturan pasti yang telah disepakati bersama agar dapat dijadikan pegangan karyawan, sanksi yang harus diterapkan jika ada karyawan yang melanggar peraturan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan lebih bergairah saat bekerja.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan di Koperasi Khairu Ummah cabang Leuwiliang berada di tingkat rendah, perusahaan perlu meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan dengan pemberian gaji yang lebih tinggi, kompensasi yang memadai, memberikan penghargaan yang setimpal kepada karyawan yang berprestasi, memperjelas kesempatan berkarier kepada karyawan serta kondisi kerja yang

nyaman. Ketika keinginan karyawan terpenuhi, maka dengan sadar karyawan pun akan loyal terhadap perusahaan tanpa rasa terpaksa dan akan bekerja dengan lebih giat sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

3. Perusahaan lebih membangun dan menegakkan kedisiplinan karyawannya dengan lebih memperhatikan faktor-faktor penting dan yang mempengaruhi kedisiplinan tersebut seperti, Kompensasi, Peraturan, Perhatian kepada karyawan, Jam kerja, Lingkungan, Ijin karyawan, Bonus tahunan, Kesempatan berkarir, Insentif dan Reward.
4. Perusahaan dalam memahami motivasi kerja karyawan harus memperhatikan faktor penting dan faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, seperti memperbaiki gaji karyawan yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, serta perusahaan lebih memperhatikan lagi kebijakan perusahaan, umpan balik, hubungan antar karyawan, kompensasi, kondisi kerja, penghargaan, tanggung jawab, peraturan, kultur organisasi, kesempatan berkarir dan situasi kerja agar motivasi kerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M Sardiman. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Asdi Mahasatya
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada
- Emron Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : B.P.F.E. UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta : Bumi Aksara
- Husein Umar. 2008. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- J. Supranto. 2011. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga
- _____. 2008. . *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga
- Juliansyah Noor. 2013. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana
- _____. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rodakarya.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Singodimejo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada
- Sugiono. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bumi Aksara
- Dessler. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Indeks
- Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition*. New Delhi : Mcgraw Hill Company
- Gouzali, Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djanbatan
- Black, James. 2009. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Ahmad, Tohardi. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Ranupandoyo, Suad Husnan. 2009. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara : Jakarta

Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akutansi*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Maslow, Abraham. 2010. *Motivasi dan Kepribadianm(Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarkin Kebutuhan Manusia)*. Jakarta : Rajawali

Stoner, R.E. Freeman. 2012. *Manajemen*. Surabaya : Gramedia.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS TINGKAT DISIPLIN DAN TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG

Bapak/Ibu karyawan Koperasi Khairu Ummah

Assalamualaikum wr.wb,

Saya Okta Pramudita Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, akan melakukan penelitian tentang “Analisis Tingkat Disiplin Kerja dan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang”

Saya memohon bantuan Bapak/Ibu selaku pegawai untuk mengisi kuesioner dan menjadi responden dalam riset penelitian ini, atas bantuan Bapak/Ibu untuk membantu penyelesaian tugas akhir saya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan pada lembar terlampir sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
2. Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban dengan bobot 1 (tidak penting) – 10 (sangat penting) dan 1 (tidak berpengaruh) – 10 (sangat berpengaruh).
3. Semakin tinggi bobot nilai yang Bapak/Ibu berikan, maka pernyataan tersebut semakin penting atau berpengaruh untuk Bapak/Ibu.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Indikator Variabel	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan menempatkan karyawan dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya					
2	Karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat di promosikan untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besar					
3	Pimpinan mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap karyawan apabila dibutuhkan					
4	Hasil kerja karyawan di evaluasi pimpinan					
5	Pimpinan membimbing karyawan yang berkinerja kurang baik					
6	Peraturan kedisiplinan karyawan diterapkan pimpinan					
7	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa mebeda-bedakan					
8	Karyawan harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya di dalam pekerjaan					
9	Pimpinan menegur setiap karyawan yang melanggar peraturan					
10	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya					

Sumber : Sugiono 2008

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Indikator Variabel	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi					
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan					
4	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman					
5	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
6	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua					
7	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
8	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi					
9	Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama					
10	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan					
11	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawannya					
12	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri					
13	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya untuk pengembangan diri					

Sumber: Dr.Emron Edison 2016

NO RESPON DEN	REKAPITULASI TINGKAT DISIPLIN DI KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	41
2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	46
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	35
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	2	4	4	3	4	5	4	5	4	39
8	3	5	3	4	5	4	4	5	3	4	40
9	4	2	5	5	4	3	3	2	5	2	35
10	5	3	4	2	3	4	2	4	5	4	36
11	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
12	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	35
13	5	3	3	3	3	3	4	3	5	3	35
14	4	5	4	4	5	4	2	5	4	4	41
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
17	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
18	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	37
19	5	3	2	4	3	5	4	3	5	5	39
20	3	5	4	4	5	4	3	5	3	4	40
21	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
22	4	5	3	3	5	3	5	5	4	3	40
23	5	5	4	4	5	2	4	5	5	3	42
24	3	5	3	3	5	3	4	5	3	3	37
25	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	33
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
27	5	5	2	2	5	2	4	5	5	2	37
28	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	37
29	3	2	5	5	2	5	4	2	3	5	36
30	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	42
31	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
32	5	5	2	5	4	5	3	5	5	5	44
33	3	4	4	5	4	4	3	4	2	4	37
34	4	2	4	4	5	4	5	3	4	3	38
35	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	41
36	3	4	2	2	4	2	3	4	3	2	29
37	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	43
38	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
39	4	2	5	5	2	4	2	2	3	3	32
40	3	5	4	2	4	4	5	4	2	4	37
41	4	3	5	5	3	5	4	5	2	5	41
42	5	5	4	3	5	3	5	4	5	3	42
43	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	43
44	5	3	4	2	3	4	2	3	5	4	35
45	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	39
46	3	5	2	2	3	2	2	5	3	2	29

47	2	4	5	5	4	5	4	4	2	5	40
48	5	2	3	3	2	3	5	2	4	3	32
49	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	39
50	3	5	5	3	2	5	5	4	3	2	37
51	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	39
52	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
53	4	5	4	3	4	3	5	4	2	4	38
Rata-rata											40

NO RESPONDEN	REKAPITULASI KUESINER MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG													TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	4	2	4	4	3	4	1	3	4	4	2	1	41
2	4	5	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	43
3	3	4	3	3	4	4	4	1	2	3	4	1	1	37
4	4	4	1	4	3	1	5	4	2	5	1	4	4	42
5	5	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	4	2	33
6	4	2	3	4	2	3	2	1	3	5	2	3	3	37
7	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	2	43
8	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	2	1	4	40
9	3	2	2	1	1	2	1	2	2	4	1	2	1	24
10	2	5	3	4	3	2	3	1	3	4	3	3	2	38
11	4	4	5	1	4	3	4	3	1	3	4	1	2	39
12	3	3	4	3	2	1	2	1	4	2	2	4	1	32
13	4	4	5	3	4	4	4	2	1	5	4	3	4	47
14	3	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	35
15	4	2	1	3	4	1	4	1	5	2	4	1	3	35
16	5	1	4	5	2	2	2	3	1	4	2	1	2	34
17	3	1	1	2	4	1	4	1	4	3	4	2	1	31
18	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	2	1	35
19	4	5	4	4	4	2	4	3	4	5	4	2	4	49
20	5	1	1	5	4	4	4	2	4	4	4	2	2	42
21	4	3	4	4	1	2	1	4	2	4	1	3	4	37
22	5	2	2	2	4	2	4	1	2	3	4	1	2	34
23	2	2	4	3	1	2	1	3	2	4	1	2	1	28
24	2	4	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	22
25	4	4	2	1	3	3	3	1	2	4	3	3	3	36
26	4	4	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	1	30
27	5	3	1	4	2	1	4	2	3	4	4	4	4	41
28	4	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	24
29	1	4	3	5	3	2	3	1	3	1	3	4	2	35
30	4	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	28
31	5	4	4	3	4	2	4	2	2	5	4	1	1	41
32	3	2	3	1	2	2	2	2	4	4	2	3	1	31
33	4	4	4	4	1	2	1	3	3	5	1	4	2	38

34	2	3	3	2	3	1	3	2	1	4	3	2	1	30
35	4	1	4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	38
36	3	2	4	4	3	1	3	3	2	4	3	4	3	39
37	3	4	4	1	4	5	4	1	2	4	4	1	2	39
38	1	2	4	3	2	1	2	4	3	3	2	2	1	30
39	2	4	2	4	4	2	4	2	2	5	4	3	1	39
40	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	23
41	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	32
42	1	4	5	4	2	4	2	3	2	5	2	2	1	37
43	4	2	2	3	2	3	3	1	1	4	3	1	2	31
44	3	1	2	2	3	2	3	2	2	4	1	2	2	29
45	3	2	4	4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	28
46	4	2	3	3	1	1	1	2	2	4	1	3	2	29
47	2	4	1	4	3	2	3	3	1	2	3	3	1	32
48	4	2	4	3	4	1	4	3	2	4	4	1	3	39
49	2	1	3	2	3	4	3	1	2	2	3	4	2	32
50	4	4	2	3	2	3	2	4	1	3	2	3	1	34
51	1	1	3	3	1	2	4	4	2	4	1	1	2	29
52	3	2	4	1	3	2	3	2	4	2	3	2	1	32
53	2	1	1	2	2	1	2	1	2	4	2	1	2	23
Rata-rata														34

NO RESPONDEN	REKAPITULASI PERNYATAAN DISIPLIN DI KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEJULIANG																						Skor Total	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	BERPENGARUH											Skor Total	22
	PENTING											BERPENGARUH																																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22																							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	6	5	8	6	7	2	8	4	6	8	6	7	4	7	3	6	8	2	8	9	6	6	6	7	6	8	7	5	7	2	9	8	7	6	5	3	6	7	8	4	5	6	9	4													
2	7	5	8	4	5	8	4	6	8	6	8	6	4	6	7	3	6	8	2	8	9	6	6	7	4	7	5	7	2	9	8	7	6	5	3	6	7	8	4	5	6	9	4														
3	9	4	8	6	3	10	4	4	6	7	8	9	10	6	2	9	3	8	5	5	8	8	5	5	6	5	9	7	5	5	8	4	4	10	4	9	4	5	8	4	8	2	5	9	5												
4	7	5	9	2	7	8	3	9	5	7	7	6	9	9	5	8	7	3	7	10	4	7	7	8	7	4	8	6	5	8	7	4	4	8	6	5	5	7	10	7	2	5	9	5													
5	6	7	8	4	4	9	5	8	7	6	8	5	7	7	8	4	8	7	6	5	9	2	7	7	8	7	8	6	8	7	7	6	5	8	5	5	2	7	6	6	2	8	4														
6	8	6	8	5	7	2	9	6	4	9	3	9	9	6	6	6	6	4	5	9	4	9	8	8	7	6	3	5	8	4	9	8	8	7	6	5	2	8	4	7	2	10	3														
7	7	5	10	3	7	2	8	6	9	8	9	6	7	8	2	8	5	2	3	10	5	8	7	6	7	8	6	3	8	7	6	3	8	7	6	3	9	6	4	9	2	6	6	9	4												
8	8	4	9	6	5	10	5	7	3	8	9	7	8	8	5	6	7	6	7	10	3	9	6	7	9	6	8	4	7	4	7	6	8	6	8	2	10	10	3	7	3	8	5	6	3	9	2										
9	6	7	8	5	4	9	3	7	7	5	9	9	8	7	4	6	9	4	6	10	5	8	7	4	9	5	7	4	9	5	7	6	8	6	8	2	10	10	3	7	3	8	5	6	3	9	2										
10	6	7	9	4	8	9	4	9	6	7	8	6	10	10	7	3	10	8	4	8	9	4	10	5	6	8	6	7	2	8	8	4	6	6	4	6	4	8	7	9	8	5	4	3	8	5	4	3									
11	8	3	8	4	6	9	2	8	4	8	6	5	8	4	8	2	6	4	2	6	9	5	5	6	7	8	8	3	7	4	5	6	7	8	8	3	7	4	5	5	6	2	8	10	7	9	4	2									
12	9	5	9	6	7	8	5	8	7	9	4	9	7	5	4	8	5	3	8	2	10	6	6	8	4	8	3	9	10	5	7	6	3	9	10	5	7	5	9	5	5	5	10	4	5	10	4										
13	7	5	7	2	4	8	4	7	5	8	7	8	9	8	3	8	9	3	7	9	5	10	6	4	8	4	8	4	8	3	9	6	6	7	7	6	7	5	7	6	5	8	2	5	9	5	9	5									
14	8	7	5	6	5	9	3	8	6	6	9	5	8	8	9	4	6	7	6	4	10	3	8	7	8	7	8	7	8	7	2	6	7	7	5	7	8	7	5	2	10	7	3	6	10	2	5	9	5								
15	6	4	9	5	7	9	3	9	3	8	8	9	8	3	7	3	9	8	5	9	8	2	10	8	6	8	7	6	6	8	5	4	9	10	2	4	9	10	2	4	2	8	7	8	2	10	5										
16	8	4	7	4	4	8	4	8	6	7	9	4	9	9	3	2	9	8	4	6	10	5	9	3	6	8	6	6	9	6	4	10	10	2	8	4	10	10	2	8	4	7	4	2	8	2	10	5									
17	5	4	9	4	6	7	6	7	6	8	10	6	8	4	9	6	3	4	9	4	10	7	5	8	7	8	4	7	2	8	3	9	8	6	7	9	1	4	7	9	1	8	2	9	5	10	4										
18	7	6	8	3	6	9	2	10	9	10	8	7	8	9	6	2	7	6	3	8	9	3	8	5	8	7	8	4	5	9	9	8	4	5	9	5	7	6	9	6	5	8	2	5	9	5	9	5									
19	9	7	8	6	7	5	7	7	8	9	8	7	8	5	10	8	6	4	8	4	9	5	7	9	9	8	7	3	6	9	6	5	9	10	2	8	6	10	6	2	6	7	4	4	9	4	4										
20	8	3	9	6	4	8	3	9	3	7	8	3	8	3	4	2	8	7	3	7	10	2	10	8	4	8	3	8	3	6	8	2	10	9	6	5	8	7	6	4	7	9	3	7	6	3	9	3									
21	7	6	8	4	6	9	5	9	5	8	7	9	10	4	6	9	8	5	6	8	5	10	7	8	8	3	5	2	10	7	8	8	5	6	10	7	8	4	7	6	8	9	6	10	2	3	9	3									
22	9	5	9	5	3	8	2	9	7	10	9	9	10	7	8	2	8	7	4	8	10	2	10	8	6	8	7	6	5	8	3	6	3	8	8	5	6	8	8	2	4	2	9	3	8	2	9	3									
23	6	7	4	4	5	6	4	7	6	8	9	6	9	8	7	3	10	9	2	5	9	3	8	6	8	5	6	8	3	7	8	7	6	4	8	7	5	7	6	4	8	7	10	7	5	3	8	5									
24	7	4	7	3	7	8	5	7	4	7	8	8	8	4	6	4	6	7	4	9	10	3	10	7	6	7	7	3	5	6	8	7	3	5	6	5	8	7	6	6	4	7	4	7	4	9	4										
25	8	7	8	6	5	7	4	8	5	8	7	5	8	9	8	5	7	9	6	4	10	4	9	5	8	4	8	9	6	8	5	7	6	9	8	2	4	5	8	7	3	6	5	2	5	2	9	3									
26	9	5	9	2	7	9	3	8	7	10	7	7	8	9	3	8	9	2	8	8	5	10	7	5	9	4	8	7	5	9	3	6	4	10	8	2	4	5	2	8	6	3	4	10	2	9	3										
27	7	7	6	5	4	9	4	8	5	8	9	5	6	2	8	8	3	5	9	4	9	8	8	6	8	2	9	5	4	9	8	8	6	8	2	9	5	4	7	8	9	2	4	9	3	6	9	3									
28	8	6	5	4	7	7	3	7	4	7	5	9	9	5	4	9	5	5	7	8	2	9	6	6	5	8	8	4	8	6	7	4	9	7	3	7	7	8	8	8	7	2	10	4	8	5	10	4									
29	6	3	8	6	6	5	8	6	8	4	7	6	7	2	8	7	6	7	3	9	3	9	7	8	7	6	5	9	2	8	6	8	10	5	2	6	8	10	5	4	6	9	2	6	6	9	2										
30	7	6	8	2	6	9	4	7	4	8	9	6	9	4	8	2	9	8	6	8	2	9	6	7	6	7	2	4	6	8	3	7	7	4	9	4	9	4	7	6	8	2	10	2	6	6	9	2									
31	6	4	8	4	9	2	9	4	6	9	7	9	10	6	5	7	5	5	9	4	7	9	8	9	3	7	4	7	9	8	9	3	7	4	5	10	8	2	6	5	9	2	4	2	9	3											
32	7	4	10	6	5	6	2	10	7	10	9	6	10	7	8	3	8	6	6	10	3	9	3	5	3	8	6	6	7	10	10	3	8	6	7	10	10	3	8	9	2	4	2	9	3	6	8	4									
33	8	5	9	3	5	5	5	6	7	6	8	8	9	9	4	9	9	4	9	9	4	9	7	5	8	6	5	6	8	3	4	8	6	5	6	8	3	4	8	6	5	3	7	6	8	4											
34	9	4	9	5	7	8	3	7	7	7	8	6	10	10	7	3	9	7	4	6	9	2	6	8	9	9	7	5	6	8	5	7	5	9	8	5	7	5	9	5	4	9	5	9	4	8	3										
35	7	6	8	4	6	7	5	8	4	5	6	8	10	4	8	3	10	9	5	5	8	2	9	6	7	6	6	3	7	3	5	3	8	7	7	9	7	9	7	8	6	5	6	5	6	5	6	5									
36	6	3	10	6	6	5	2	10	5	9	8	6	9	10	5	4	8	6	4	3	8	2	8	6	8	9	7	3	9	3	6	10	9	6	5	3	8	7	9	7	8	6	5	6	5	6	5	6	5								
37	9	3	10	6	4	6	3	9	7	8	5	7	7	5	8	6	7	9	4	6	4	6	3	7	8	3	7	5	6	3	7	8	3	7	5	6	10	9	3	5	8	9	2	3	4	9	4										
38	7	5	9	3	5	4	10	4	7	9	7	8	9	8	2	9	5	8	10	3	10	7	10	7	6	3	4	7	7	2	10	9	5	8	4	7	2	10	9	5	8	4	9	5	6	6	1										
39	6	6	8	6	6	4	9	6	8	6	7	9	10	8	6	2	9	7	3	10	2	9	7	4	7	4	7	4	6	4	6	8	9	7	6	8	8	7	2	10	4	9	5	9	4	8	3										
40	8	7	9	5	4	7	3	7	8	7	8	8	7	2	5	10	9	5	6	9	3	7																																			

NO RESPONDEN	REKAPITULASI PERNYATAAN MOTIVASI KARYAWAN DI KPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG																									Skor Total																								
	PENTING												BERPENGARUH												Skor Total																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			25																							
1	7	6	8	6	7	4	4	8	2	7	5	7	8	7	6	8	9	6	9	7	4	6	7	6	8	7	7	8	7	7	8	4	5	6	9	5	6	3												
2	7	7	8	9	7	6	4	6	2	5	8	6	6	7	8	9	6	5	8	6	6	5	5	8	8	8	7	7	8	7	7	8	4	6	4	5	6	7	6	7										
3	9	4	8	7	2	4	10	5	5	8	7	9	6	7	3	7	3	8	7	3	8	7	6	5	8	9	9	7	5	6	8	3	4	9	7	9	8	4	5											
4	7	8	9	5	8	6	9	6	7	10	6	6	8	9	5	8	5	9	7	5	8	4	7	9	8	7	6	8	7	8	10	6	10	2	3	6	3	5	5											
5	8	6	8	6	9	4	5	8	3	6	8	3	7	6	8	7	7	5	9	6	3	3	4	9	8	8	7	8	7	8	7	5	6	7	5	9	6	6	3											
6	7	10	4	8	4	6	9	5	8	9	5	7	6	9	4	8	5	7	4	2	5	8	6	7	8	8	7	9	6	4	8	7	6	2	9	8	3	3	4											
7	10	4	10	8	9	5	2	8	4	9	4	9	8	7	6	8	4	4	6	8	4	4	6	6	7	8	7	8	6	5	8	7	8	2	4	6	10	7	3	4										
8	4	9	6	8	4	4	7	2	8	9	7	4	6	8	4	4	7	6	7	6	6	5	6	5	9	9	5	5	3	5	7	8	3	7	6	6	4	7	6	8	2	2								
9	8	6	8	3	8	3	5	10	5	9	3	7	6	8	7	8	3	8	6	5	2	3	4	6	8	7	8	5	3	5	7	8	7	8	4	3	10	9	7	6	2	4								
10	9	2	9	7	8	5	3	9	4	7	8	6	8	8	8	9	5	9	3	6	8	4	4	7	10	9	10	2	6	9	6	8	8	9	8	10	8	10	8	5	4	6								
11	8	7	8	4	9	2	6	8	3	2	6	4	8	9	8	7	5	6	9	4	6	7	3	5	4	5	6	7	8	8	8	7	5	8	5	4	4	3	8	5	7	6	3							
12	9	5	9	7	7	6	5	8	2	7	9	5	7	8	9	8	4	8	2	3	4	2	2	5	7	10	10	6	5	4	3	8	5	9	9	5	7	2	9	2	2	8	6	5	4	6				
13	7	5	7	5	7	5	3	7	5	8	7	8	6	8	6	6	2	7	7	4	5	2	8	10	6	10	3	5	4	8	9	2	10	9	7	3	9	7	9	8	9	6	5	9	2	4	3	2		
14	8	7	5	6	5	2	3	8	3	8	9	3	6	5	9	7	6	7	9	4	2	7	2	6	8	7	8	7	8	7	8	7	4	10	4	7	7	4	8	7	3	9	8	2	4	6				
15	4	5	9	2	8	6	4	9	5	5	8	7	8	9	7	8	9	8	9	8	3	2	4	6	10	8	8	3	9	8	9	6	10	9	5	8	7	6	2	9	8	5	7	9	9	2	2	5		
16	8	3	7	5	4	7	6	8	4	5	9	4	7	8	8	4	5	3	10	2	6	5	4	6	5	9	9	5	8	3	5	9	7	9	9	10	9	5	9	9	7	8	4	8	5	2	5			
17	5	3	9	7	8	5	6	7	2	4	6	8	4	3	8	7	3	7	10	5	9	6	3	5	7	6	7	10	8	8	3	9	8	9	6	10	9	5	7	9	9	7	8	4	8	5	2	5		
18	5	7	8	3	8	2	2	10	4	3	8	2	6	8	6	5	7	5	8	5	9	8	2	3	6	8	8	9	9	4	2	9	5	9	8	2	9	8	2	7	6	2	6	4	5	6				
19	9	5	8	6	7	2	6	7	5	8	9	8	7	9	8	7	4	8	9	4	8	6	16	2	4	9	5	10	4	8	8	8	2	10	9	9	2	10	9	9	2	2	2	2	5					
20	6	9	7	8	4	5	9	2	7	8	6	6	8	8	7	5	7	8	7	6	3	2	7	10	8	8	7	8	10	6	9	8	2	8	7	6	10	9	6	2	5	2	3	4	5					
21	4	7	8	4	8	5	9	4	5	10	4	2	9	8	9	8	9	6	7	6	8	7	4	5	8	9	5	8	2	4	6	7	10	8	8	9	8	7	5	4	8	9	7	3	2	2				
22	9	5	9	7	6	3	9	3	6	9	3	8	5	8	7	8	10	4	6	8	2	6	8	9	8	8	8	7	9	8	4	10	5	8	9	6	4	10	5	8	9	6	4	8	5	2	5			
23	9	4	4	5	5	7	5	8	9	7	9	8	7	4	9	2	9	6	9	9	8	4	5	8	7	8	5	6	8	8	7	8	7	8	7	8	7	5	7	6	2	6	4	5	6					
24	7	2	7	8	4	6	7	4	7	8	6	5	7	6	5	2	7	3	7	6	3	6	8	8	7	6	9	7	4	7	5	10	7	5	3	7	9	8	7	5	7	6	9	7	2	4	5	6		
25	8	4	8	6	8	3	4	9	5	3	7	6	8	9	8	6	7	9	8	4	7	5	2	7	9	8	4	8	8	4	8	8	2	7	9	3	7	9	9	8	7	3	7	10	4	6	2	4		
26	5	8	9	8	7	6	5	8	2	6	10	3	7	8	9	8	9	4	10	5	8	5	4	6	10	4	9	8	7	2	7	7	9	10	3	9	4	8	8	3	7	10	4	6	2	4				
27	6	7	6	5	4	5	8	4	2	9	4	6	9	9	7	8	8	5	9	8	4	2	7	9	8	8	6	9	8	9	3	10	10	8	4	10	9	9	3	7	8	7	3	2	5	2				
28	9	8	5	4	7	6	9	2	5	7	4	7	9	7	7	9	5	8	2	8	9	2	5	5	6	6	9	5	9	8	6	8	6	7	8	9	6	5	7	6	8	2	7	8	4	6	7	4		
29	8	4	8	6	9	6	4	8	4	8	8	4	7	10	6	8	2	9	5	9	5	3	3	5	5	7	8	3	7	2	9	4	10	8	2	10	8	2	5	9	9	2	6	10	6	5	5	6		
30	7	6	8	5	9	2	7	5	7	9	6	8	5	9	6	8	5	3	8	9	3	8	2	5	5	9	2	10	7	5	4	10	8	2	10	7	5	9	9	7	2	8	10	9	2	5	4	3		
31	4	3	8	3	8	5	2	9	3	5	9	4	5	7	8	7	5	8	5	8	5	9	3	6	3	7	8	9	2	9	8	8	5	7	10	6	7	9	2	9	7	10	9	2	5	4	3			
32	9	5	10	6	9	5	4	10	3	8	9	7	2	5	8	3	8	8	9	6	9	4	2	6	6	8	8	3	9	8	6	8	4	9	10	3	9	8	9	9	8	7	7	6	7	4	6			
33	6	4	9	7	7	4	6	9	2	7	10	2	8	9	6	8	9	4	9	4	9	8	2	6	5	9	7	7	3	4	6	3	6	2	9	8	6	5	3	3	2	5	9	9	3	2	6	2		
34	9	8	9	8	7	5	5	7	2	7	8	6	5	7	7	5	7	8	6	9	5	3	5	4	10	5	9	10	5	3	9	4	8	3	7	9	9	3	8	9	8	10	4	2	8	10	4	2	5	6
35	2	6	8	5	6	5	8	4	4	9	2	7	9	8	7	2	4	8	5	8	7	4	2	7	9	9	10	7	6	9	8	6	4	10	8	7	7	6	7	8	8	6	5	8	6	5	7	5		
36	9	7	10	6	9	2	5	10	6	6	8	7	8	9	8	6	8	5	7	2	8	6	2	4	5	8	9	8	9	4	2	9	2	5	10	10	2	8	9	4	8	3	8	9	10	3	3	4		
37	4	2	10	9	8	3	4	9	4	8	3	9	7	7	6	4	3	6	2	9	2	3	6	6	8	9	9	5	8	7	5	4	8	10	2	9	4	8	9	4	2	8	5	2	5	5	6			
38	9	6	9	7	5	6	3	10	1	7	9	6	7	5	5	4	5	6	9	2	4	9	2	3	7	10	4	10	4	8	9	10	5	8	3	9	8	5	8	3	9	8	5	6	10	6	5	4	6	
39	10	4	8	5	6	5	9	4	8	10	4	3	8	8	7	6	5	8	5	6	8	4	8	9	6	10	8	7	5	8	8	7	7	5	8	8	2	7	5	8	8	2	7	3	9	2	2	5	2	
40	8	7	9	4	4	3	5	10	2	2	8	7	6	8	4	8	5	2	5	4	9	4	5	2	9	6	10	8	4	8	9	2	8	9	4	9	10	9	2	8	9	7	8	10	4	4	7	5		
41	9	5	10	9	8	5	4	10	3	9	8	5	6	5	9	6	5	6	8	8	2	3	6	5	9	9	7	6	8	8	9	8	5	8	9	8	5	8	9	6	7	5	9	7	7	4	4			
42	7	4	8	7	7	6	9	4	4	7	8	5	8	5	8	5	8	5	8	5	9	2	7	9	4	7	6	10	6	8	5	7	4	10	3	6	2	9	8	10	8	5	3	2	5	9	3	2	6</	

Validitas Kuesioner Disiplin

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	-,064	-,018	,032	,047	,028	,096	-,034	,855**	,123	,386**
	Sig. (2-tailed)		,650	,897	,819	,741	,841	,493	,809	,000	,381	,004
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2	Pearson Correlation	-,064	1	-,053	-,120	,665**	-,075	,211	,752**	-,085	,056	,464**
	Sig. (2-tailed)	,650		,708	,393	,000	,594	,129	,000	,543	,691	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3	Pearson Correlation	-,018	-,053	1	,635**	-,080	,613**	,168	-,176	-,058	,529**	,505**
	Sig. (2-tailed)	,897	,708		,000	,568	,000	,230	,209	,678	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X4	Pearson Correlation	,032	-,120	,635**	1	,039	,716**	,122	-,030	,050	,684**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,819	,393	,000		,781	,000	,383	,833	,724	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X5	Pearson Correlation	,047	,665**	-,080	,039	1	-,149	,276*	,663**	,117	,061	,526**
	Sig. (2-tailed)	,741	,000	,568	,781		,287	,046	,000	,404	,662	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X6	Pearson Correlation	,028	-,075	,613**	,716**	-,149	1	,118	,004	-,002	,813**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,841	,594	,000	,000	,287		,401	,977	,987	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X7	Pearson Correlation	,096	,211	,168	,122	,276*	,118	1	,125	,070	,149	,465**
	Sig. (2-tailed)	,493	,129	,230	,383	,046	,401		,373	,621	,287	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X8	Pearson Correlation	-,034	,752**	-,176	-,030	,663**	,004	,125	1	-,014	,089	,475**

	Sig. (2-tailed)	,809	,000	,209	,833	,000	,977	,373		,921	,526	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Pearson Correlation	,855**	-,085	-,058	,050	,117	-,002	,070	-,014	1	,034	,371**
X9	Sig. (2-tailed)	,000	,543	,678	,724	,404	,987	,621	,921		,809	,006
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Pearson Correlation	,123	,056	,529**	,684**	,061	,813**	,149	,089	,034	1	,691**
X10	Sig. (2-tailed)	,381	,691	,000	,000	,662	,000	,287	,526	,809		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Pearson Correlation	,386**	,464**	,505**	,614**	,526**	,598**	,465**	,475**	,371**	,691**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

X9	Pearson Correlation	,001	-,001	,034	,115	,211	-,074	,182	-,108	1	-,077	,225	,172	,024	,295*
	Sig. (2-tailed)	,993	,997	,811	,411	,129	,597	,192	,443		,582	,106	,218	,863	,032
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X10	Pearson Correlation	,196	,115	,171	,162	-,011	,202	,102	,233	-,077	1	-,062	,019	,260	,408**
	Sig. (2-tailed)	,160	,412	,220	,245	,935	,147	,467	,093	,582		,661	,894	,060	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X11	Pearson Correlation	,282*	,188	,060	,011	,847**	,250	,746**	-,266	,225	-,062	1	-,068	,050	,576**
	Sig. (2-tailed)	,041	,177	,672	,936	,000	,071	,000	,054	,106	,661		,631	,723	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X12	Pearson Correlation	-,025	,194	,030	,282*	-,097	-,085	-,060	,198	,172	,019	-,068	1	,153	,309*
	Sig. (2-tailed)	,857	,164	,834	,041	,491	,546	,667	,155	,218	,894	,631		,273	,025
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X13	Pearson Correlation	,379**	,062	-,003	,197	,132	,003	,282*	,117	,024	,260	,050	,153	1	,452**
	Sig. (2-tailed)	,005	,661	,984	,158	,344	,981	,041	,405	,863	,060	,723	,273		,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	,376**	,499**	,357**	,384**	,617**	,413**	,628**	,297*	,295*	,408**	,576**	,309*	,452**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,009	,005	,000	,002	,000	,031	,032	,002	,000	,025	,001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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