

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA  
DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH  
(DPKAD) KOTA BINJAI**

**TESIS**

OLEH

**YANTINI SYAFRIANI  
NPM. 101804031**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada  
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul** : Hubungan Efikasi Diri dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Binjai

**Nama** : Yantini Syafriani

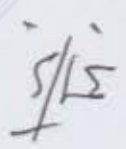
**NPM** : 101804031

**Menyetujui**

**Pembimbing I**


**Pembimbing II**

  
Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

  
Suryani Hardjo, S.Psi, MA

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**

**Direktur**

  
Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

  
Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

## **Telah di uji pada Tanggal 08 Mei 2012**

---

---

**N a m a** : Yantini Syafriani

**N P M** : 101804031



### **Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua** : Azhar Aziz, S.Psi, MA  
**Sekretaris** : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si  
**Pembimbing I** : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd  
**Pembimbing II** : Suryani Hardjo, S.Psi, MA  
**Penguji Tamu** : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Mei 2012

Yang menyatakan,



**Yantini Syafriani**



## ABSTRAKSI

# HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPKAD) KOTA BINJAI

Oleh

YANTINI SYAFRIANI

101804031

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangan Efikasi Diri dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai. Berdasarkan kerangka teori yang ada yaitu Hunt (1979) variabel individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, tujuan, persepsi, motivasi, kemampuan, nilai-nilai, kepribadian dan lain-lain. Variabel situasional terdiri dari struktur, pekerjaan, teknologi, peran, kelompok kerja dan lain-lain, kedua variabel ini sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Selanjutnya dijelaskan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai kombinasi atau interaksi kemampuan antara variabel individu dengan kepribadian. Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh serta peran yang tinggi terhadap disiplin kerja.

Maka diajukan hipotesis:

- 1). Ada hubungan positif antara Efikasi Diri dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai.
- 2). Ada hubungan positif antara efikasi diri dengan disiplin kerja pegawai.
- 3). Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai.

Dalam membuktikan hipotesis di atas, maka digunakan metode analisis data yaitu Analisis Regresi Berganda. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil:

(1). Terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien  $F_{reg} = 2,196$ ;  $p = 0,009$  dimana  $p < 0,050$ . menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

(2) Ada pengaruh yang positif antara efikasi diri terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Binjai dengan sumbangan 52,0%.

(3) Ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja, dengan sumbangan efektif yang didapatkan sebesar 38,1%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (efikasi diri dan motivasi kerja) terhadap disiplin

kerja adalah sebesar 63,0%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 37,0% pengaruh dari faktor lain terhadap disiplin kerja.

(4) Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini para pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Binjai, memiliki efikasi diri yang tergolong tinggi dan memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi demikian juga dengan disiplin kerja yang diperoleh juga tergolong tinggi.

Hal ini diketahui dengan melihat nilai rata-rata/mean empiriknya efikasi diri (88,01) dan nilai rata-rata hipotetiknya (70). Untuk variabel motivasi kerja nilai rata-rata/mean empiriknya (195,50) dan nilai rata-rata hipotetiknya (165). Selanjutnya untuk disiplin kerja diketahui bahwa mean rata-rata/mean empiriknya (92,31) dan mean hipotetiknya adalah (72,5).





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT , karena dan rahmat-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan judul : **Hubungan Efikasi Diri dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Binjai.**

Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Selanjutnya terima kasih yang tak terhingga disampaikan kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA**, selaku Rektor Universitas Medan Area, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Ibu **Prof. Dr. Retna Astuti Kuswardani, MS**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, atas kesempatan menjadi mahasiswa Program Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak **Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**, sebagai Ketua Program Studi Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area, sekaligus sebagai Pembimbing I.
4. Ibu **Suryani Hardjo, S.Psi, MA**, sebagai Pembimbing II, terimakasih waktu dan fikirannya telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak – bapak dan Ibu – ibu guru besar dan staf pengajar pada program Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan bantuan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Rekan – rekan dari Program Studi Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area Angkatan 2010, yang selalu memberikan semangat dan dorongan serta bantuan penulis untuk kelancaran menyelesaikan studi pada Pascasarjana Universitas Medan Area.
7. Dan juga kepada pegawai administrasi Universitas Medan Area yang selama ini membantu saya dalam penulisan tesis ini.

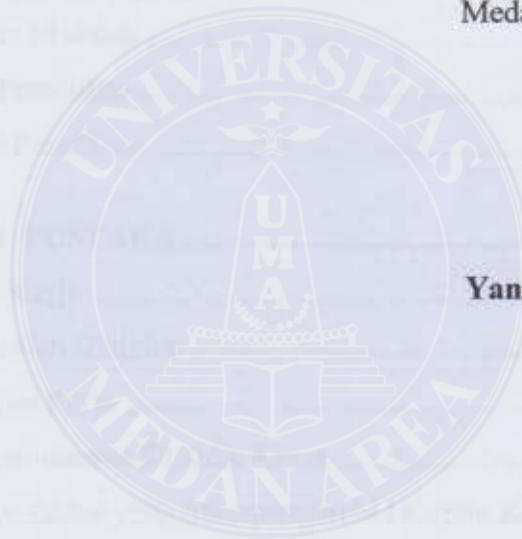
Ucapan terima kasih ini juga saya sampaikan kepada keluarga besar penulis, khususnya istri beserta anak-anak dan juga kedua orang tua penulis serta kedua mertua penulis yang banyak memberikan dorongan moral dan inspirasi demi selesainya studi penulis.

Akhir kata hanya kepada Allah SWT jualah penulis menyalurkan diri dan tetap berharap semoga kita semua tetap berada dalam lindungan-Nya, dan semoga saja apa yang penulis kerjakan ini dapat menjadi pengabdian terhadap Allah SWT serta menjadi kontribusi pada diri penulis khususnya.

Medan, Mei 2012

Penulis,

**Yantini Syafriani**





## DAFTAR ISI

### LEMBAR PERSETUJUAN

ABSTRAKSI .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v

### BAB I PENDAHULUAN .....

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan Penelitian .....	12
E. Manfaat Penelitian .....	12

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....

A. Disiplin Kerja .....	14
1. Pengertian Disiplin .....	14
2. Disiplin Kerja .....	16
3. Macam-macam Disiplin Kerja .....	17
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	20
5. Hal-hal yang Menunjang Kedisiplinan .....	21
6. Cara Menegakkan Disiplin Kerja .....	22
7. Aspek-aspek Disiplin Kerja .....	24
B. Efikasi Diri .....	27
1. Pengertian Efikasi Diri .....	27
2. Aspek-Aspek Efikasi Diri .....	31
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri .....	31
4. Pengaruh Efikasi Diri .....	33
C. Motivasi Kerja .....	34
1. Pengertian Motif dan Motivasi Kerja .....	34
2. Pengertian Motivasi Kerja .....	37
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja .....	38

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	41
D. Hubungan Efikasi Diri dengan Disiplin kerja .....	46
E. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja .....	48
F. Hubungan antara Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja .....	52
G. Kerangka Penelitian .....	53
H. Hipotesis .....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>55</b>
A. Lokasi Penelitian .....	55
B. Jenis Penelitian .....	55
C. Identifikasi Variabel Penelitian .....	55
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	56
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	57
F. Metode Pengumpulan Data .....	58
G. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur .....	60
H. Metode Analisis Data .....	63
<b>BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian .....	65
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	75
C. Pembahasan .....	81
<b>BAB V P E N U T U P .....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Dewasa ini dunia kerja mengalami perkembangan dan perlu melakukan perubahan-perubahan sebagai akibat dari meningkatnya kompetisi serta perkembangan teknologi informasi yang cepat. Demi terlaksananya tujuan yang hendak dicapai, sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri harus memiliki keinginan untuk bekerja. Tanpa adanya keinginan dari karyawan, kecanggihan peralatan dan metode kerja tidak dapat berjalan dengan semestinya dan organisasi mungkin akan mengalami hambatan-hambatan dalam menghadapi kompetisi yang terjadi. Selain itu peran komunikasi dalam kehidupan berorganisasi tidak dapat diabaikan, sebab dalam semua kegiatan organisasi di mana perintah dan pelaksanaan perintah selalu dilaksanakan melalui komunikasi. Demikian juga halnya dengan kegiatan pengarahan, peran komunikasi sangat menentukan keberhasilannya

Interaksi manusia yang satu dengan yang lainnya sering kali menimbulkan keinginan untuk hidup dalam satu kelompok, baik itu kelompok yang besar maupun yang kecil sekalipun. Kelompok-kelompok manusia yang di dalamnya terdapat lebih dari dua orang disebut sebagai anggota organisasi. Menurut James D. Mooney (dalam Amirullah dan Budiyo, 2004), Pengertian organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Sementara menurut Chester I Barnard (dalam Amirullah dan Budiyo, 2004), Organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem aktivitas kerjasama yang dilakukan



oleh dua orang atau lebih. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi merupakan badan, wadah, tempat dari kumpulan orang yang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Schein (dalam Muhammad, 2002), organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Selain pendapat Schein, Wright (dalam Muhammad, 2002) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Sperling, (1997), *Psikologi : Made Simple*. London : The Publishers W.H. Allen & Co., Ltd.
- Anaroga,P 1992. *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta
- Anoraga. P. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta. Dunia Pustaka Jaya
- Azwar, S. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPF.
- As'ad, M. (2007), *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Yogyakarta : Liberty.
- Bernadin, H. John dan joyce, E.A. Russel. (2001), *Human Resource Management, An Experimental Aproach*. Singapure : MacGrow-Hill, Inc.
- Bonnie, Wijaya dan Mark, SP (1998). Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Exxon Mobile*. Jakarta
- Chaplin, J.P. 2002. *Kamus Psikologi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Davis & Newstrom. (1995). *The Organizational Behavior Reader*. Prentice Hall.
- Dessler, Gary. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*, Jakarta : PT Prehallindo.
- Drever, (1986) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- George, Jennifer M & Gareth R. Jones. (1996), *Organizational behavior, United State of America* : Addison-Wesley publishing company, Inc.
- Handoko T. Hani. (2006), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heiddjrachman dan Husnan, S. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogjakarta: BPF.



- Ivancevich, John M, Andrew D. Szilagyi, Jr. & Marc J. Wallace, Jr. (1987), *Organizational Behavior and Performance*, California : Goodyearpublishing company, Inc.
- Kartono, Kartini. (2002), *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Manusia, Perusahaan dan Industri*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis, (1985), *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New Delhi : tata McGraw-Hill Publishing Company, Ltd.
- Lateiner dan Levine. (1985). . *Psychology at Work An Introdution to Industrial and Organizational Psychology*. Hill Companies: McGraw.
- Lewin. JC. (1996). *Organisational Behavior An Asia-Pasific Perspective*. John Wiley & Sons
- Leavitt, H.J. 1978. *Psikologi Manajemen Sebuah Pengantar Bagi Individu dan Kelompok di dalam Organisasi*, Alih Bahasa Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Liden dkk. (2000). *Self Efficacy*. Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- M. Manullang. (2005), *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Saad dan Sackett, (2002). *Efektivitas Organisasi dengan Penerapan Disiplin Kerja (Terjemahan Tim Erlangga)*. Jakarta : Erlangga
- Wexley, K.N. and Yukl, G. 1987. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Home wood. Illinois, Richard D. Irwin Inc
- Winardi, J. 2002. *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wood, Wallance, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, & Osborn. 1998. *Organisational Behavior An Asia-Pasific Perspective*. John Wiley & Sons