

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMAU JAYAINDO
ABADI**

SKRIPSI

Oleh :

KEVIN SUYANA

20150500029

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2019

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMAU JAYAINDO
ABADI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

KEVIN SUYANA

20150500029



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2019

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Kevin Suyana
NIM : 20150500029
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT Samau Jayaindo
Abadi

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 22 Februari 2019

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT Samau Jayaindo Abadi
Disusun oleh,
Nama Mahasiswa : Kevin Suyana
NIM : 20150500029
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M)**.

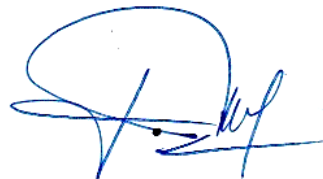
Tangerang, 10 Juni 2019

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andy, SE., M.M

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Kevin Suyana

NIM : 20150500029

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samau Jayaindo Abadi

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 10 Juni 2019

Menyetujui,

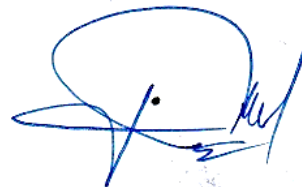
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

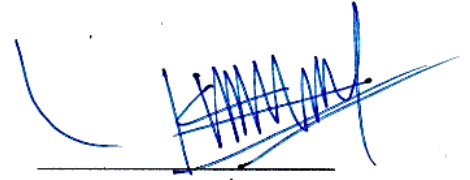
Nama Mahasiswa : Kevin Suyana
NIM : 20150500029
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Samau Jayaindo Abadi.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari selasa, tanggal 23 Juli 2019.

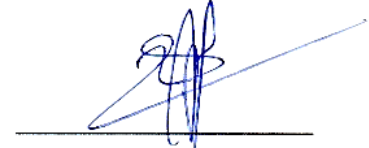
Nama Penguji

Tanda Tangan

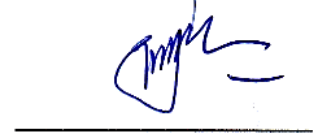
Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M
NIDN : 0421107101



Penguji I : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn
NIDN : 0421077402



Penguji II : Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M
NIDN : 0430067206



Dekan Fakultas Bisnis,



Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn
NIDN : 0421077402

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 31 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,



Kevin Suyana

20150500029

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20150500029
Nama : Kevin Suyana
Jenjang Studi : Srata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samau Jayaindo Abadi”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 24 Juli 2019

Penulis,



(Kevin Suyana)

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMAU JAYAINDO ABADI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samau Jayaindo Abadi penelitian ini berjumlah 100 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 22.0. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif, dimana metode ini menggambarkan sistematis, faktual dan akurat mengenai faktor-faktor yang diteliti. Alisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil dari pengolahan data diperoleh persamaan linear berganda $Y = Y = 15,225 + 0,356 (X1) + 0,225 (X2)$ artinya setiap ada peningkatan atau penurunan variabel X1 dan X2, dimana artinya ketika variabel X1 mengalami peningkatan 1 point maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,356 sedangkan apabila variabel X2 mengalami kenaikan sebesar 1 point maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,255.

Selain itu diperoleh hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, pada penelitian ini diperoleh nilai hubungan antar variabel, korelasi disiplin kerja 39.6% dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan 65,9% dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh thitung untuk Motivasi (X1) sebesar 4,090 dan thitung untuk Disiplin Kerja (X2) 2734 dengan ttabel sebesar 1,98447 yang diperoleh dari T tabel distribusi untuk $df = 100-2$ dan level of significant 0,0. Dengan kata lain Ha diterima Ho ditolak karena thitung > ttabel . sedangkan dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 25,193 dimana nilai itu lebih besar dari Ftabel sebesar 3,17 dengan tingkat signifikan 0,0 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SAMAU JAYAINDO ABADI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees at PT Samau Jayaindo Abadi. This study amounted to 100 respondents. Data collection is done through questionnaires, and data processing in this study uses SPSS 22.0. The method used is descriptive method, where this method describes systematic, factual and accurate about the factors studied. The data analysis used is multiple linear regression to test and prove the research hypothesis.

The results of processing data obtained by multiple linear equations $Y = 15,225 + 0,356 (X1) + 0,225 (X2)$ means that every increase or decrease in variables $X1$ and $X2$, which means that when the $X1$ variable increases 1 point, the Y variable will increase by 0.356 while if the variable $X2$ has an increase of 1 point then the variable Y will increase by 0.255.

In addition, the relationship between the independent variables and the dependent variables was obtained, in this study the value of the relationship between variables was obtained, 39.6% of the discipline of work discipline and the rest were influenced by other factors. Work Discipline affects employee performance 65.9% and the rest is influenced by other factors.

Based on the hypothesis test obtained tcount for Motivation ($X1$) of 4.090 and tcount for Work Discipline ($X2$) 2734 with t table of 1.98447 obtained from T distribution table for $df = 100-2$ and significant level of 0.0. In other words H_a is accepted H_o is rejected because of $t \text{ count} > t \text{ table}$. while from the results of the F test obtained Fcount of 25.193 where the value is greater than Ftable of 3.17 with a significant level of 0.0 smaller than 0.05, H_o is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Rahmat Karunianya yang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samau Jayaindo Abadi”. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma di Tangerang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CP.MA selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M. Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Andy, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Kepada seluruh pegawai dan Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi, informasi dan registrasi selama ini.
7. Pimpinan dan semua rekan PT Samau Jayaindo Abadi yang telah banyak membantu penulis untuk melakukan riset dan menyediakan data – data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Kedua Orang Tua yang selalu mendukung penulis dengan doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pada teman – teman seperjuangan (Hendy Candra Wijaya, Dasvil, Enrico Alessandro, Fedryan Manggala Putra, Sunjaya, Yosua Hidayat) yang selalu memberikan motivasi dan masukan – masukan yang telah diberikan.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Akhir kata saya ucapkan terima kasih karena tanpa dukungan dari kalian penelitian ini tidak dapat selesai dengan baik.

Tangerang, 10 Juni 2019

Kevin Suyana

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAKi

ABSTRACTii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABELx

DAFTAR BAGAN xiii

DAFTAR GAMBAR.....xiv

| | |
|---|-----------|
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Rumusan Masalah | 8 |
| D. Tujuan Penelitian | 9 |
| E. Manfaat Penelitian | 9 |
| F. Sistematika Penulisan Skripsi | 11 |
| BAB II : LANDASAN TEORI | 13 |
| A. Gambaran Umum Teori | 13 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2. Peran Sumber Daya Manusia | 15 |
| a. SDM dan Pendorong Aktivitas | 15 |
| b. SDM dan Ketanggapan | 15 |
| c. SDM dan Jasa | 16 |
| d. SDM dan Komitmen Pegawai | 16 |
| e. SDM dan Strategi Organisasi/Perusahaan | 16 |
| 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 17 |
| 4. Motivasi | 20 |
| a. Pengertian Motivasi | 20 |
| b. Tujuan Motivasi | 26 |

| | |
|--|-----------|
| 5. Disiplin Kerja..... | 27 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja..... | 27 |
| 6. Kinerja Karyawan..... | 32 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan..... | 32 |
| b. Intikator Kinerja Karyawan..... | 33 |
| B. Hasil Penelitian Terdahulu | 35 |
| C. Kerangka Pemikiran | 39 |
| D. Perumusan Hipotesa | 40 |
| BAB III : METODE PENELITIAN..... | 43 |
| A. Jenis Penelitian | 43 |
| B. Objek Penelitian..... | 44 |
| 1. Profil Perusahaan | 44 |
| 2. Visi & Misi PT Samau Jayaindo Abadi | 44 |
| 3. Sejarah Perusahaan..... | 45 |
| 4. Struktur Perusahaan..... | 47 |
| 5. Uraian | |
| Tugas..... | 48 |
| C. Jenis dan Sumber Data..... | 50 |
| 1. Jenis Data | 50 |
| 2. Sumber Data..... | 51 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 52 |
| 1. Populasi | 52 |
| 2. Sampel..... | 52 |

| | |
|---|-----------|
| E. Model Penelitian..... | 53 |
| 1. Variabel Penelitian | 54 |
| 2. Penelitian Kualitatif..... | 56 |
| 3. Penelitian Kuantitatif..... | 57 |
| F. Teknik dan Analisis Data..... | 58 |
| 1. Uji Data..... | 58 |
| a. Uji Validitas | 58 |
| b. Uji Reliabilitas..... | 60 |
| c. Uji Asumsi Klasik | 62 |
| 2. Model Statistik | 65 |
| a. Analisis Regresi Linear Berganda..... | 65 |
| b. Uji Korelasi Berganda..... | 66 |
| c. Uji Hipotesis..... | 68 |
| 1. Uji t..... | 68 |
| 2. Uji F..... | 69 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 71 |
| A. Deskripsi Data Hasil Penelitian | 71 |
| 1. Deskripsi Data Responden..... | 71 |
| a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 71 |
| b. Data Responden Berdasarkan Usia | 73 |
| 2. Deskripsi Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>) | 73 |
| a. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)..... | 73 |
| b. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)..... | 79 |

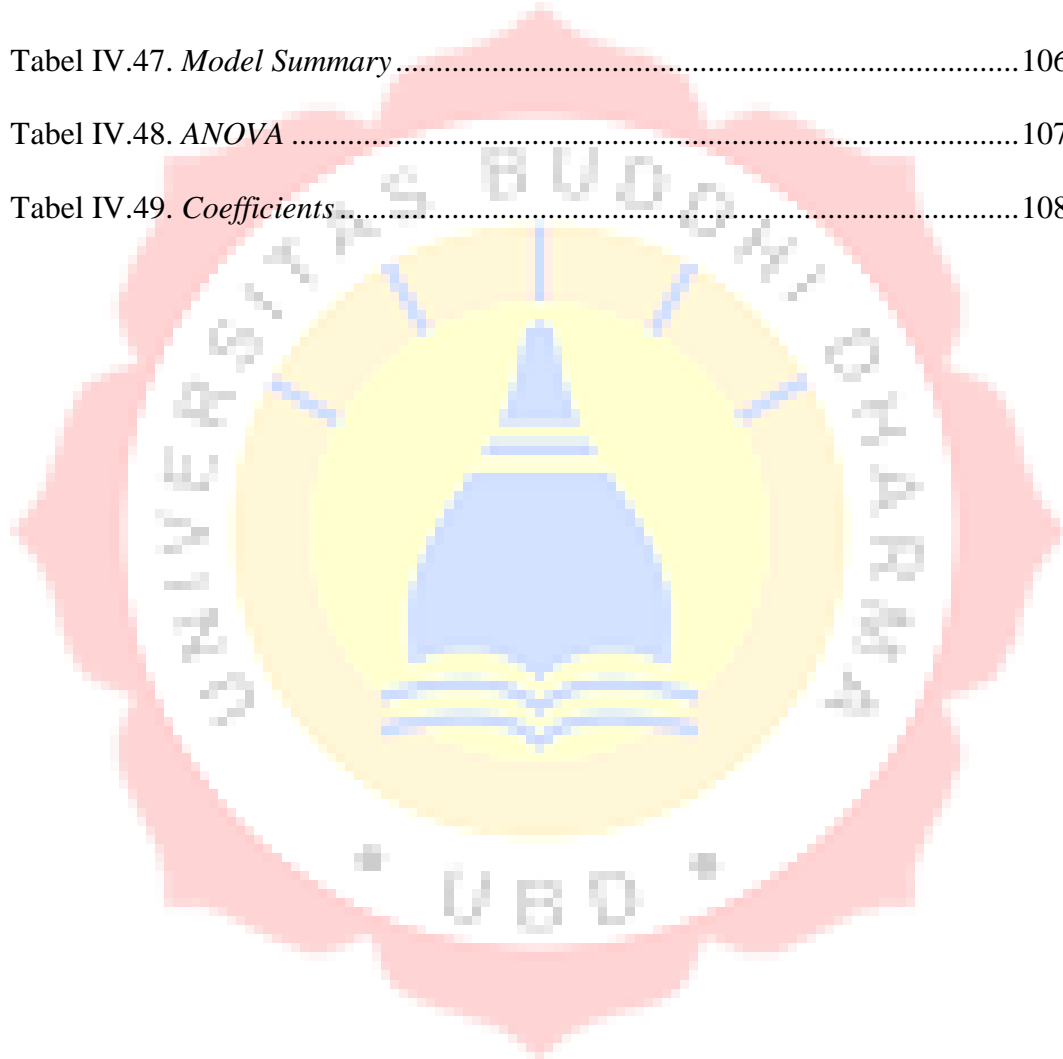
| | |
|--|------------|
| 3. Deskripsi Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)..... | 86 |
| c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 86 |
| B. Analisis Hasil Penelitian..... | 92 |
| 1. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel (X ₁)..... | 92 |
| 2. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel (X ₂)..... | 94 |
| 3. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel (Y) | 97 |
| 4. Hasil Uji Asumsi Klasik | 99 |
| C. Pengujian Hipotesis | 103 |
| D. Pembahasan | 111 |
| BAB V : PENUTUP | 114 |
| A. Kesimpulan..... | 114 |
| B. Implikasi..... | 115 |
| C. Saran..... | 116 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
| SURAT KETERANGAN RISET PENELITIAN | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel II.1. Hasil Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| Tabel III.2. Variabel Penelitian..... | 55 |
| Tabel III.3. Standar Reabilitas | 62 |
| Tabel IV.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 71 |
| Tabel IV.2. Data Responden Berdasarkan Usia..... | 72 |
| Tabel IV.3. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) Pernyataan 1..... | 73 |
| Tabel IV.4. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) Pernyataan 2 | 74 |
| Tabel IV.5. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) Pernyataan 3 | 75 |
| Tabel IV.6. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) Pernyataan 4 | 75 |
| Tabel IV.7. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) Pernyataan 5 | 76 |
| Tabel IV.8. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) Pernyataan 6 | 76 |
| Tabel IV.9. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) Pernyataan 7 | 77 |
| Tabel IV.10. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) Pernyataan 8 | 78 |
| Tabel IV.11. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) Pernyataan 9 | 78 |
| Tabel IV.12. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) Pernyataan 10 | 79 |
| Tabel IV.13. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Pernyataan 1..... | 80 |
| Tabel IV.14. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Pernyataan 2..... | 81 |
| Tabel IV.15. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Pernyataan 3..... | 81 |
| Tabel IV.16. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Pernyataan 4..... | 82 |
| Tabel IV.17. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Pernyataan 5..... | 82 |
| Tabel IV.18. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Pernyataan 6..... | 83 |

| | |
|--|----|
| Tabel IV.19. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Pernyataan 7..... | 83 |
| Tabel IV.20. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Pernyataan 8..... | 84 |
| Tabel IV.21. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Pernyataan 9..... | 85 |
| Tabel IV.22. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Pernyataan 10..... | 85 |
| Tabel IV.23. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 1 | 86 |
| Tabel IV.24. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 2 | 87 |
| Tabel IV.25. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 3 | 87 |
| Tabel IV.26. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 4 | 88 |
| Tabel IV.27. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 5 | 88 |
| Tabel IV.28. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 6 | 89 |
| Tabel IV.29. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 7 | 90 |
| Tabel IV.30. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 8 | 90 |
| Tabel IV.31. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 9 | 91 |
| Tabel IV.32. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan 10 | 91 |
| Tabel IV.33. <i>Case Processing Summary</i> Variabel Motivasi (X_1)..... | 92 |
| Tabel IV.34. <i>Reliability Statistics</i> Variabel Motivasi (X_1) | 93 |
| Tabel IV.35. <i>Item Total Statistics</i> Variabel Motivasi (X_1) | 93 |
| Tabel IV.36. <i>Case Processing Summary</i> Variabel Disiplin Kerja (X_2)..... | 94 |
| Tabel IV.37. <i>Reliability Statistics</i> Variabel Disiplin Kerja (X_2)..... | 95 |
| Tabel IV.38. <i>Item Total Statistics</i> Variabel Disiplin Kerja (X_2)..... | 96 |
| Tabel IV.39. <i>Case Processing Summary</i> Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 97 |
| Tabel IV.40. <i>Reliability Statistics</i> Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 97 |
| Tabel IV.41. <i>Item Total Statistics</i> Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 98 |

| | |
|---|-----|
| Tabel IV.42. <i>Uji Multikoleniaritas</i> | 100 |
| Tabel IV.43. <i>Uji Autokorelasi</i> | 101 |
| Tabel IV.44. <i>Descriptive Statistics</i> | 103 |
| Tabel IV.45. <i>Correlations</i> | 104 |
| Tabel IV.46. <i>Variables Entered/Removed</i> | 105 |
| Tabel IV.47. <i>Model Summary</i> | 106 |
| Tabel IV.48. <i>ANOVA</i> | 107 |
| Tabel IV.49. <i>Coefficients</i> | 108 |



DAFTAR BAGAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| Bagan II.1. Kerangka Pemikiran..... | 39 |
| Bagan III.1. Struktur Perusahaan..... | 47 |



DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar IV.1. Uji Normalitas.....99

Daftar Gambar IV.2. Uji Heteroskedastisitas.....102



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 Hasil Pengujian Menggunakan SPSS 22.0

Lampiran 6 Nilai Distribusi r tabel

Lampiran 7 Nilai Distribusi t tabel

Lampiran 8 Nilai Distribusi F tabel

Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam era keterbukaan dan globalisasi yang sudah terjadi sekarang dan berkembang pesat, bangsa Indonesia lebih menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga menjadi titik sentral pembangunan nasional. Manusia merupakan unsur yang paling utama dalam proses pembangunan yang dapat membuat barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil-hasil bernilai yang menentukan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat.

Perkembangan dunia usaha tidak dapat di hindarkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, haruslah mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, misalnya dengan memberikan sebuah motivasi kepada karyawan agar disiplin kerja dan kepuasan kerja terjaga. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan juga dapat berjalan efektif.

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kinerja kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peran manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industry yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang diberikan pada karyawan sewaktu bekerja, dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dapat menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawan.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menyediakan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memberikan pelatihan dan pengembangan karena hal ini akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Pelatihan dan Pengembangan adalah suatu program yang dibuat oleh sebuah perusahaan yang harus dijalankan agar kinerja para pekerja dapat meningkat dan produktif dalam bekerja.

Pihak manajemen perusahaan hendaknya juga mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Peranan tenaga kerja bagi perusahaan sangatlah penting, sehingga perusahaan berusaha untuk mempertahankan dan menjaga agar karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut, dan usaha yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan kenyamanan senyaman mungkin pada saat bekerja dengan memberikan sebuah motivasi dan disiplin kerja yang baik yang akan meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan dapat membuat perusahaan menjadi lebih maju dan berkembang.

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing – masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan berbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi

tingkat kepuasan yang dirasakannya. Rasa aman akan suasana kerja akan mendorong pegawai/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum bekerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan disuatu organisasi. Dengan situasi seperti itu para pegawai diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Disisi lain kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan dan istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan sekala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

Dari organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat memenuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan jabatan, bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Banyak faktor yang menjadikan suatu organisasi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi karyawan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi selama ini.

PT. Samau Jayaindo Abadi merupakan perusahaan general trading yang menjual dan membeli kebutuhan Elektronik, Networking dan IT yang dibutuhkan oleh perusahaan lain. Pengabaian aspek motivasi dan disiplin kerja dalam suatu proses penyediaan barang dan jasa akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan bahkan mengakibatkan kerugian yang dampaknya bukan saja bagi pengusaha tetapi juga bagi para pekerjanya.

PT. Samau Jayaindo Abadi senantiasa berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawannya. Karena perusahaan juga mengharapkan kinerja yang tinggi dari semua karyawan. Dalam menerapkan usaha motivasi kerja dan disiplin kerja PT. Samau Jayaindo Abadi memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, diantaranya pemberian fasilitas peralatan kerja seperti laptop, AC, meja dan kursi yang nyaman untuk kepuasan karyawan. PT. Samau Jayaindo Abadi juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan kewajibannya agar merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMAU JAYAINDO ABADI”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis mencoba mengidentifikasi masalah. Pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah:

1. Motivasi

Kurangnya motivasi karyawan di PT Samau Jayaindo Abadi juga suasana yang membosankan membuat karyawan jenuh dan tidak stabilnya kesejahteraan karyawan didalam perusahaan.

2. Disiplin Kerja

Keterlambatan karyawan akan jam kerja yang sudah ditentukan juga masalah personal karyawan yang sering terbawa dalam pekerjaan membuat karyawan tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya.

3. Kinerja Karyawan

Menurunnya kinerja karyawan dan kinerja yang kurang optimal menyebabkan tidak stabilnya kinerja pada setiap divisi di PT Samau Jayaindo Abadi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

SAMAU JAYAINDO ABADI ?

- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SAMAU JAYAINDO ABADI ?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SAMAU JAYAINDO ABADI ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. SAMAU JAYAINDO ABADI adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui sebagian besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SAMAU JAYAINDO ABADI.
- b. Untuk mengetahui sebagian besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SAMAU JAYAINDO ABADI.
- c. Untuk mengetahui sebagian besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SAMAU JAYAINDO ABADI.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. SAMAU JAYAINDO ABADI adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan kepada para pengusaha mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAMAU JAYAINDO ABADI.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama untuk para karyawan pada umumnya dan khususnya pada karyawan yang bekerja di PT. Samau Jayaindo Abadi.

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi perusahaan dalam menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan memberikan program yang tepat pula kepada karyawan.

b. Bagi penulis

Sebagai upaya untuk dapat mengaplikasikan pengetahuan dari teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan tentang keadaan nyata dalam suatu perusahaan.

c. Bagi peneliti berikutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat meneliti mengenai kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak-Pihak lain

Dapat digunakan sebagai pengembang ilmu pengetahuan, menambah wawasan serta informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti lainnya yang tertarik akan masalah pada masa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab yang saling berhubungan antara bab yang satu dengan yang lainnya dan disusun secara terperinci dan sistematis untuk memberikan gambaran yang mempermudah pembahasan tentang penelitian ini. Sistematika dari masing-masing bab dapat diperinci sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan menjabarkan tinjauan pustaka mengenai manajemen sumber daya manusia, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, hasil penelitian sebelum, dan kerangka pemikiran.

BAB III : OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan objek penelitian sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan personal perusahaan serta metode penelitian yang akan digunakan.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menguji tentang hasil penelitian dan pembahasan dari topik serta permasalahan yang dibahas

mengenai motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab yang terakhir dimana didalam bab ini akan memuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang membangun untuk perusahaan dan untuk pengembangan ilmu selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen bersumber dari bahasa Inggris yaitu *manage* yang memiliki arti mengelola, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Arti manajemen dapat dikatakan sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama tim. Berikut beberapa pengertian – pengertian manajemen dari berbagai sumber.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2015, 2) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Pegawai)”.

Menurut (Noe et. Al 2016, 21) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai”.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 3) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

Menurut (H. Suparyadi 2015, 2) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku Akhmad Subekhi dan

Mohammad (Jauhar 2012, 17) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”.

Menurut (Hasibuan dan Mohammad Jauhar 2012, 19) mengatakan

bahwa manajemen sumber daya manusia adalah:

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Setelah disimpulkan pengertian manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama – sama dengan orang – orang dan sumber daya yang dimiliki, juga merupakan suatu ilmu pengetahuan dalam organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian secara efektif dan efisien melalui orang atau pegawai atau anggota organisasi.

Dalam manajemen terdapat fungsi – fungsi yang terkait erat di dalamnya.

Menurut (Usman, 2013, p. 19) fungsi manajemen adalah:

“(1) Perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan: motivasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi,

koordinasi, negosiasi, manajemen konflik, perubahan organisasi keterampilan interpersonal, membangun kepercayaan, penilaian kinerja, dan kepuasan kerja, (4) pengendalian meliputi pemantauan/monitoring evaluasi sering disingkat ME atau Monev”.

2. Peran Sumber Daya Manusia

SDM mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya, apabila SDM bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi, dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi/perusahaan.

Peran SDM dalam organisasi/perusahaan :

a. SDM dan Pendorong Aktivitas

Peningkatan produktivitas penting dalam lingkungan kompetitif global, dan SDM memainkan peran penting dalam menurunkan biaya tenaga kerja. Devisi SDM memainkan peran sentral dalam perencanaan dan implementasi perampingan organisasi/perusahaan dan mempertahankan semangat kerja pegawai.

b. SDM dan Ketanggapan

Perusahaan dituntut lebih tanggap terhadap inovasi dan perubahan teknologi merupakan tujuan utama manajemen. Perampingan dan pendalaman struktur organisasi, pemberian wewenang kepada pegawai memudahkan komunikasi dan pengambilan keputusan,

cepat menanggapi kebutuhan pelanggan dan tantangan pesaing. SDM memainkan peran dalam menyelesaikan masalah dan tantangan bisnis pesaing.

c. SDM dan Jasa

Perilaku pegawai penting dalam organisasi/perusahaan. Organisasi/perusahaan jasa sangat memerlukan SDM yang mempunyai sikap dan perilaku baik membuat pelanggan puas. Oleh karena itu, SDM memainkan peran penting dalam organisasi/perusahaan jasa.

d. SDM dan Komitmen Pegawai

Persaingan global yang intensif dan memerlukan ketangguhan, akan memberi motivasi pada pegawai, membangun kesetiaan pegawai, menciptakan sintesis dari tujuan pegawai dan organisasi sehingga pegawai mau melakukan pekerjaan, seolah mereka memiliki organisasi/perusahaan. Organisasi/perusahaan berkomitmen tinggi cenderung terlibat dalam pengaktualisasian praktik yang bertujuan menjamin pegawai memiliki peluang untuk menggunakan keterampilan dan bakat mereka.

e. SDM dan Strategi Organisasi/Perusahaan

Perubahan dratis dalam peran SDM, semakin pentingnya SDM sebagai factor penyebab pentingnya mengembangkan dan mengimplementasikan strategi. Secara tradisional, strategi rencana organisasi/perusahaan untuk mengimbangi kekuatan dan

kelemahan internalnya dengan peluang dan ancaman eksternal. Untuk mempertahankan keuntungan yang bersaing, memerlukan peran SDM yang semakin besar dan menempatkan SDM sebagai peran sentral. Sehingga perlu melibatkan SDM dalam mengembangkan dan mengimplementasikan rencana strategis organisasi/perusahaan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan SDM (*Human Resources Planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan

alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut (Sutrisno 2010, 109) mengatakan bahwa:

“Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu”.

Menurut (Hasibuan 2008, 121) mengatakan bahwa:

“Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan”.

Menurut (Rivai 2004, 455) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini”.

Menurut (Handoko 2003, 252) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Menurut (Hasibuan 2005, 143) mengatakan 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”.

Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut.

Menurut (Simamora 2004, 510) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”.

Menurut (Mangkunegara 2005, 61) mengatakan bahwa:

“Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)”.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

Tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan, seperti:

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

Menurut (Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge 2008, 223) mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan (hierarchy needs). Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Fisiologis (*physiological needs*). Meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman (*safety needs*). Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

3. Sosial (*sosial needs*). Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan (*esteem needs*). Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*). Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi.

Teori ERG dalam (Hasibuan 2005, 220), mengatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)

Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari Maslow.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat

(*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status dari Maslow.

3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)

Yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Meninjau berbagai hal yang telah dipaparkan sebelumnya, PT. Samau Jayaindo Abadi memfokuskan manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor yang penting dalam kegiatan perusahaan. Upaya dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia mereka, PT. Samau Jayaindo Abadi menjadikan motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi kerja para karyawan, sehingga dalam melaksanakan setiap pekerjaan, mereka bekerja dengan baik dan cekatan. Diikuti dengan penegakan disiplin yang secara teratur maka akan tercipta kondisi yang tertib dan nyaman, juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan.

Pada dasarnya motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Supardi dan Anwar 2004, 47) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan”.

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan, antara lain :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif.

Meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dibutuhkan pendisiplinan karyawan secara teratur. Realitanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut telah mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja tanpa terpengaruhi paksaan dari pihak lain. Untuk itu karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja

yang baik karena karyawan tersebut mempergunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya dan demi mencapai target yang telah ditentukannya.

Menurut (Siagian 2010, 295) mengatakan bahwa:

“Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut (Fathoni 2006, 130) mengatakan bahwa:

“Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir”.

Menurut (Handoko 2004, 208) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Menurut (Sastrodiwiryo 2002, 192) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Rivai 2004, 444) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut (Hasibuan 2005, 193) mengatakan bahwa:

“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku”.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sastrohadiwiryono 2002, 292) mengatakan bahwa:

“Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan”.

Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Menurut (Rivai 2004, 444) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut (Luthans 2006, 218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain :

1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command dicipline*

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu

lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin Kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Colquit, Lepine dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo 2016, 2), mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi”.

Menurut Rivai dan Sagala yang dikutip oleh Donni Juni

Menurut (Priansa 2016, 269), mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Menurut Wexley dan Yukl yang dikutip oleh Lijan Poltak

Menurut (Sinambela 2016, 484), mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia menadapatkan manfaat (benefit) dan

terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable).”

Menurut (Wibowo 2013, 07) mengatakan bahwa:

“Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Menurut (M. Maruf Abdullah 2014, 331) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari usaha organisasi atau perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi, dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja”.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti 2012, 63) mengatakan bahwa indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing pegawai.

c. Kerjasama

Kerjasama adalah kegiatan bersama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang sama

d. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu dimana seorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain

e. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.

f. Kejujuran

Kejujuran seseorang dikatakan apabila dia menyatakan kebenaran sesuai dengan fakta yang ada tanpa menambah dan mengurangi.

g. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

h. Disiplin

Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

i. Koordinasi

Koordinasi adalah suatu proses untuk mencapai kesatuan tindakan diantara kegiatan yang saling bergantung.

j. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternative yang tersedia.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel II. 1

Hasil Penelitian Terdahulu

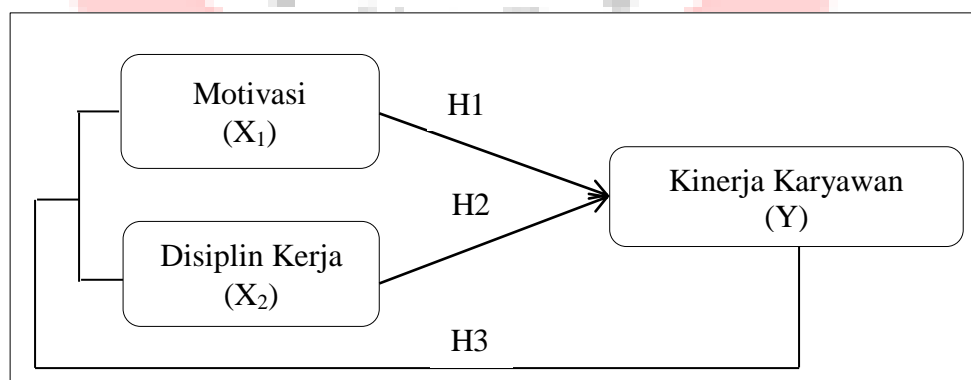
| Nama Penelitian | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----------------------|---|--|---|
| Widiatmayanti (2015) | Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah Semarang | Motivasi Kerja (X_1) Gaya Kepemimpinan (X_2) Budaya Organisasi (X_3) Kepuasan Kerja (Y) | Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka akan turun tingkat kepuasan kerja karyawan yang diperoleh. |
| Lumentut (2015) | Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi | Motivasi (X_1) Disiplin (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Kepuasan Kerja (Y) | Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. |
| Sudiyanto (2015) | Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas | Disiplin (X_1) Budaya Kerja (X_2) Motivasi (X_3) Kepuasan Kerja (Y) | Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, budaya kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara simultan. Terdapat pengaruh signifikan disiplin |

| | | | |
|--------------------------|---|--|---|
| | Ekonomi Universitas PGRI Palembang | | kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan. |
| Muhammad Ahsari S (2016) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulsesrabar | Motivasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulsesrabar. |
| Arina (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Yamaha Siteba Padang | Lingkungan Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (Y) | Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. |
| Ella Novalena (2017) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasindo Palembang | Motivasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y) | Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Jasindo Palembang. |
| Redianto (2014) | Pengaruh Motivasi dan | Motivasi (X_1) Disiplin Kerja | Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin |

| | | | |
|-----------------------------|---|---|---|
| | Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Kencana Palembang | (X ₂) Kinerja Karyawan (Y) | kerja terhadap kinerja karawai CV. Jaya Kencana Palembang. |
| Wahyu Teguh (2013) | Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Manomi Garment di Kabupaen Sukabumi. | Motivasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y) | Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT, Manomi Gamient di Kabupaen Sukabumi. |
| Kadri Putra Aji Tara (2016) | Peranan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Surya Barokah Palembang | Motivasi kerja (X ₁) Gaya Kepemimpinan (X ₂) Kinerka Karyawan (Y) | Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan. |
| W. Jaya Ardika (2015) | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri Tahun 2015 | Kepemimpinan (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Insentif (X ₃) Produktifitas Kerja (Y) | Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif dengan produktifitas kerja karyawan |

C. Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang potensial pasti akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu dari bagian dari pada fungsi manajemen, dan berujuk pada manusia atau karyawan perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaannya akan bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik dan berujung pada kemajuan dan kesuksesan perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi dan disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Pada kerangka pemikiran dalam penelitian ini akan menggambarkan hubungan antara variabel tersebut secara teoritis. Dengan disertai adanya kerangka pemikiran tersebut, hal yang diharapkan dapat memudahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Kerangka pemikiran dijelaskan dalam gambar pada halaman berikut.



Bagan II. 1

Kerangka Pemikiran

D. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Hal ini didukung dengan penelitian Wahyu Teguh (2013), Redianto (2014), Widiatmayanti (2015), Lumentut (2015), W. Jaya Ardika (2015), Sudiyanto (2015), Arina (2015), Muhammad Ahsari S (2016), Kadri Putra Aji Tara (2016), dan Ella Novalena (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menegakan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing – masing dan peningkatan tersebut dapat

dilihat dari perilaku para karyawan dalam pekerjaannya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian Wahyu Teguh (2013), Redianto (2014), Widiatmayanti (2015), Lumentut (2015), W. Jaya Ardika (2015), Sudiyanto (2015), Arina (2015), Muhammad Ahsari S (2016), Kadri Putra Aji Tara (2016), dan Ella Novalena (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H2 = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

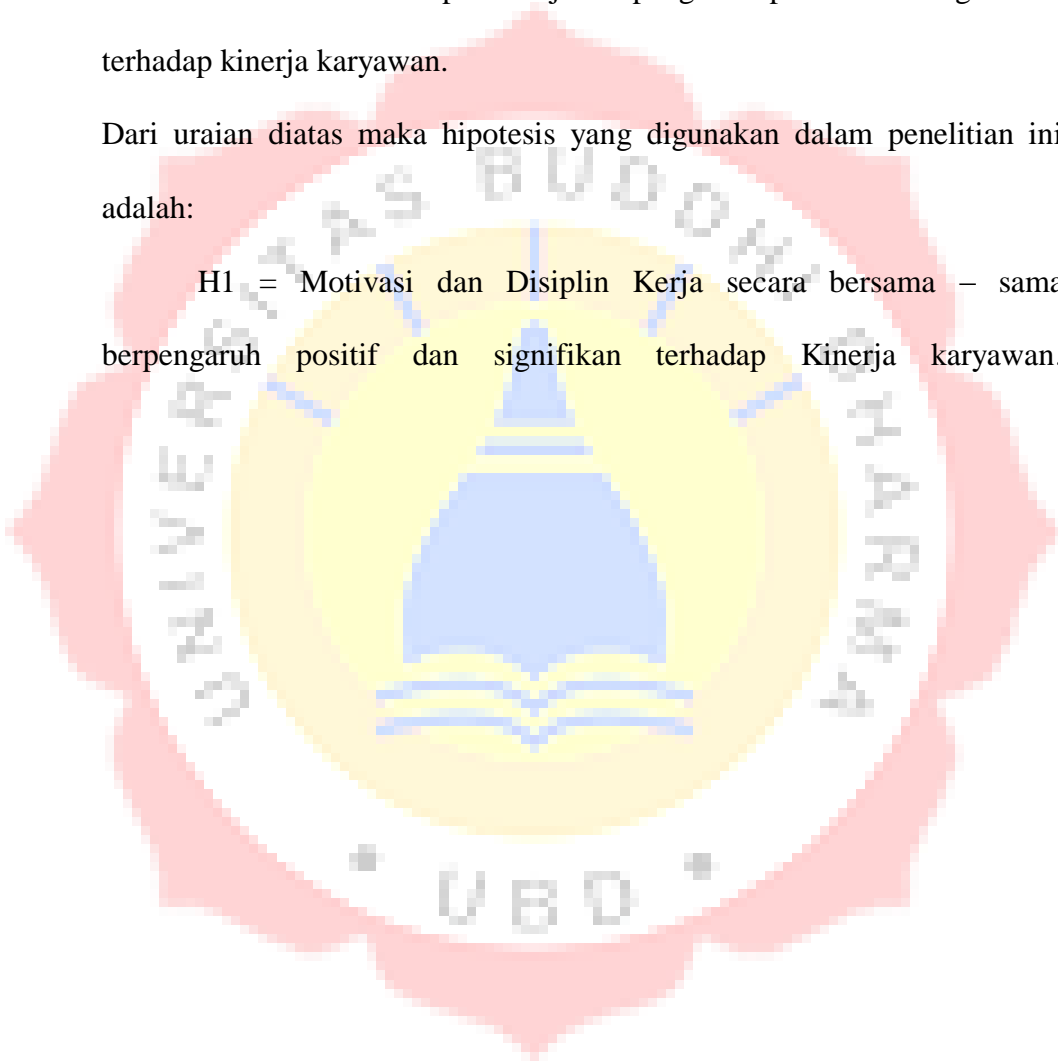
F. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan pasti sangat menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang sangat baik dalam menjalankan sebuah pekerjaan, maka dari itu sebuah perusahaan pasti memberikan sebuah motivasi dan membuat karyawan disiplin kerja hal tersebut sangat berpengaruh positif bagi karyawan juga perusahaan tersebut dimana akan mencapai sebuah keinginan perusahaan terhadap para karyawannya.

Hal ini didukung dengan penelitian Wahyu Teguh (2013), Redianto (2014), Widiatmayanti (2015), Lumentut (2015), W. Jaya Ardika (2015), Sudyanto (2015), Arina (2015), Muhammad Ahsari S (2016), Kadri Putra Aji Tara (2016), dan Ella Novalena (2017) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.



BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian adalah penerapan pendekatan ilmiah pada pengkajian suatu masalah. Tujuannya yaitu untuk menemukan jawaban terhadap persoalan yang signifikan, melalui penrapan prosedur – prosedur.

Penelitian kali ini, penulis menggunakan jenis penelitian menurut pemakaiannya, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Murni

Penelitian untuk memahami permasalahan secara mendalam untuk mengembangkan teori yang sudah ada.

2. Penelitian Terapan

Penelitian yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang digunakan untuk memecahkan masalah.

Dalam jenis penelitian diatas, penulis menggunakan jenis penelitian terapan. Dikarenakan penulis akan mendapatkan informasi secara langsung dari narasumber melalui kuesioner dan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan yang diharapkan dan dapat digunakan untuk keperluan praktis.

B. Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT Samau Jayaindo Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang bagi perusahaan. Adapun barang yang ditawarkan mulai dari kebutuhan IT Infrastruktur, Elektronik, dan berbagai kebutuhan umum lainnya. PT Samau Jayaindo Abadi memberikan pelayanan yang terbaik dan dapat dipercaya oleh partner juga berbagai perusahaan-perusahaan besar yang tersebar di seluruh Indonesia.

Customer PT Samau Jayaindo Abadi adalah perusahaan-perusahaan besar yang bergerak diberbagai bidang usaha dan mempunyai kebutuhan pengadaan barang yang bermacam-macam. PT Samau Jayaindo Abadi juga sudah bekerjasama dengan brand-brand besar dalam pengadaan barang perusahaan.

Berkomitmen untuk menyediakan pelayanan terbaik dengan harga terbaik, PT Samau Jayaindo Abadi selalu berinovasi dan akan terus menambah partner dalam usahanya.

2. Visi dari PT Samau Jayaindo Abadi

1. Best Main Vendor

PT Samau Jayaindo Abadi akan selalu menjadi vendor utama, terbaik dan terpercaya dalam seluruh penyediaan berbagai kebutuhan perusahaan anda.

2. *Customer Oriented*

PT Samau Jayaindo Abadi selalu menjaga kepercayaan anda dengan proses pengiriman dan proses quotation yang akurat dan tepat waktu.

3. *Best After Sales*

PT Samau Jayaindo Abadi melayani tidak hanya pada saat proses penjualan saja, tetapi melayani sampai dengan after sales service yang prima.

4. *Best Price B2B Segment*

PT Samau Jayaindo Abadi selalu menyajikan harga terbaik untuk segala kebutuhan B2B *segment* anda.

3. **Sejarah Perusahaan**

PT Samau Jayaindo Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang bagi perusahaan yang berdiri sejak tahun 2016. PT Samau Jayaindo Abadi memberikan pelayanan yang terbaik dan dapat dipercaya oleh partner juga berbagai perusahaan-perusahaan besar yang tersebar di seluruh Indonesia.

PT Samau Jayaindo Abadi didirikan pertama kali oleh Bapak Rudy Swandana. Bapak Rudy Swandana adalah wisudawan di Universitas Buddhi Dharma, Tangerang di jurusan Teknologi Informasi dan mempunyai pengalaman bekerja dibidang B2B segment e-commerce lebih dari 10 tahun.

Berawal dari kecintaan didunia *entrepreneur*, akhirnya terbentuklah PT Samau Jayaindo Abadi. Sebuah perusahaan B2B segment pengadaan barang perusahaan yang berdiri sejak tahun 2016 dan berkantor pusat di Jl. Kisaiman, Koang Jaya, Karawaci, Kota Tangerang.

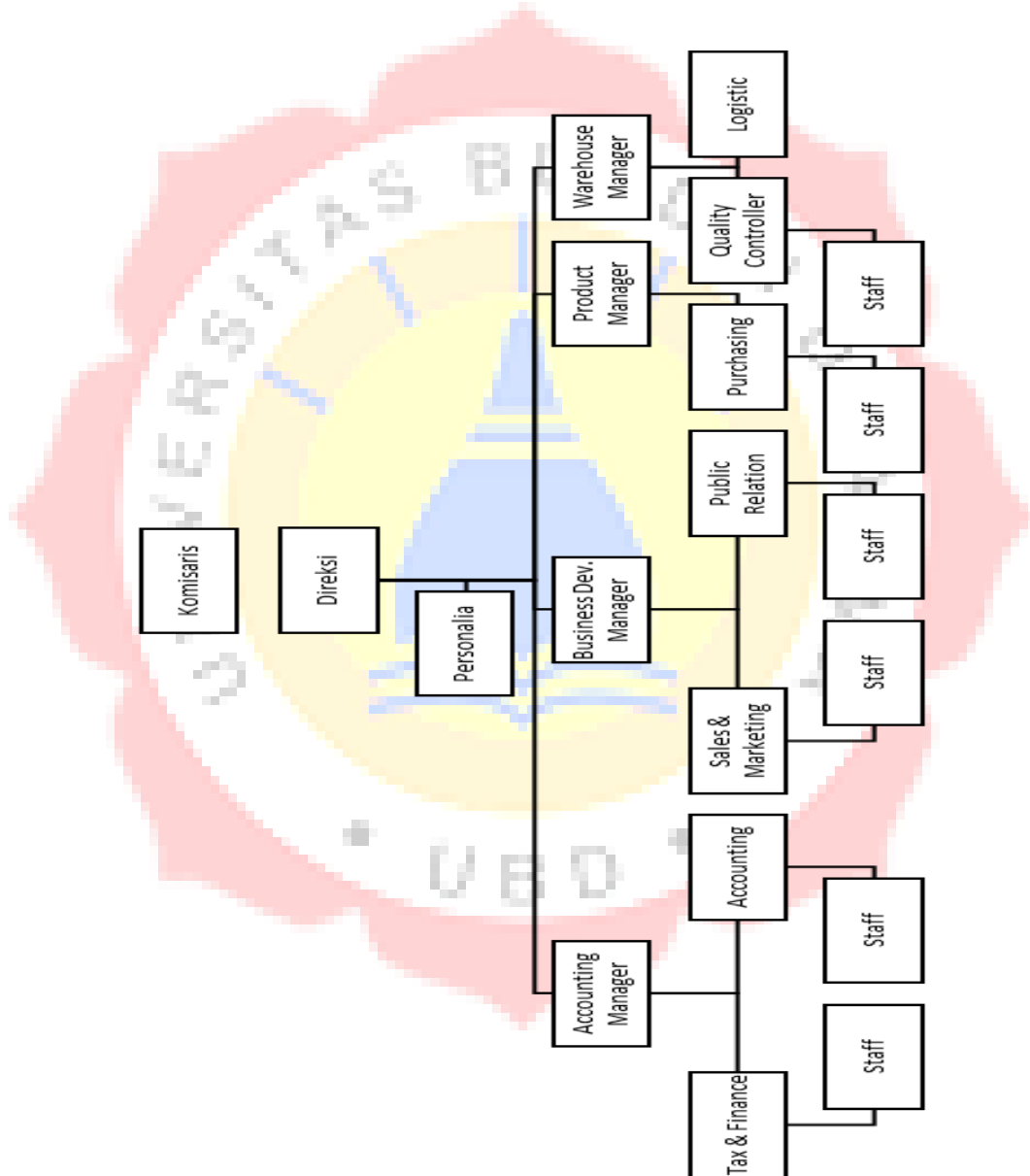
Diawal tahun bergeraknya perusahaan ini melewati target yang ditetapkan, begitu pula tahun berikutnya. Hal ini dikarenakan layanan yang diberikan PT Samau Jayaindo Abadi memuaskan para klien sehingga tingkat kepercayaan klien kepada PT Samau Jayaindo Abadi semakin tinggi dan bertambahnya klien-klien baru seiring berjalannya waktu.

Saat ini PT Samau Jayaindo Abadi terus mengembangkan pelayanan dan kualitas bisnisnya demi memuaskan kebutuhan klien dan partner yang berkerjasama dengan PT Samau Jayaindo Abadi.

4. Struktur Perusahaan

Bagan III. 1

Struktur Perusahaan



Sumber: PT Samau Jayaindo Abadi

5. Uraian Tugas

a. Tugas dan Komisaris

1. Melakukan tugas pengawasan terhadap kebijakan dan jalannya pengurusan perusahaan dan memberikan nasihat terhadap pelaksanaan kegiatan perusahaan.
2. Memberikan pandangan dan masukan secara keseluruhan atas kegiatan usaha.
3. Memberikan persetujuan kepada Direksi atau memberikan pendapat/tanggapan mengenai kegiatan perusahaan.

b. Tugas dan Wewenang Direksi

1. Mengelola Perusahaan dengan iktikad baik sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya.
2. Wajib menjamin pengambilan keputusan yang efektif, tepat, dan cepat serta dapat bertindak secara independen, tidak mempunyai kepentingan yang dapat mengganggu kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara mandiri dan kritis.
3. Wajib menetapkan suatu sistem pengendalian internal yang efektif untuk mengamankan investasi dan aset Perusahaan.

c. Tugas dan Wewenang Personalia

1. Membuat anggaran tenaga kerja yang diperlukan.
2. Membuat *job analysis*, *job description*, dan *job spesification*.
3. Memberi penghargaan yang adil dan layak bagi karyawan sesuai dengan peran dan pencapaian karyawan dalam perusahaan.

d. Tugas dan Wewenang Accounting Manager

1. Membuat laporan keuangan.
2. Memeriksa ketepatan laporan keuangan (Hpp. Laba / Rugi, Neraca).
3. Memeriksa secara global kas jurnal, bank, NPB, SP, SJ dan Bursa.
4. Memastikan laporan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Memeriksa dan menandatangani pernyataan pajak PPN, PPH 21, 23, dan 25 yang telah diciptakan oleh pajak.
6. Memeriksa jurnal dan buku besar hutang.

e. Tugas dan Wewenang Business Dev. Manager

1. Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
2. Merencanakan marketing research yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing.
3. Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.
4. Melakukan perencanaan tindakan antisipatif dalam menghadapi penurunan order.
5. Menyusun perencanaan arah kebijakan pemasaran.

f. Tugas dan Wewenang Produk Manager

1. Mengkoordinir setiap pembelian yang dibutuhkan oleh requestingdepartment.

2. Mengadakan negosiasi terhadap supplier.
3. Mempersiapkan barang sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan.
4. Bertanggung jawab kepada penuh kepada seluruh pembelian.

g. Tugas dan Wewenang Warehouse Manager

1. Cek list barang dan dokumen.
2. Menata dan menyiapkan barang.
3. Melakukan pengambilan dan pengiriman barang.
4. Melakukan update informasi barang.
5. Menjaga hubungan baik.
6. Bekerja sesuai SOP.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data:

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dapat diinput kedalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami, melainkan dalam numerik.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dapat mencakup hampir semua data non-numerik. Data ini dapat menggunakan kata – kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati.

c. Data Ordinal

Data ordinal adalah data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klarifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan.

Berdasarkan jenis diatas, penulis menggunakan data kuantitatif karena data kuantitatif memiliki keunggulan dari sisi efisiensi. Analisis kuantitatif bekerja menggunakan sampel untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Data kuantitatif juga memberikan penjelasan yang lebih tepat terhadap fakta yang dihadapi.

2. Sumber Data:

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari konsumen melalui wawancara dan pengamatan langsung dari sumber yang diteliti. Data primer berasal dari kuesioner yang disebarkan kepada konsumen berisi pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti literatur, artiker dari surat kabar, tulisan ilmiah, keterangan – keterangan atau publikasi dari internet yang dapat memberikan informasi pendukung bagi peneliti.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis memilih untuk menggunakan sumber data primer karena penulis akan menggunakan kuesioner yang akan dilakukan secara langsung kepada konsumen untuk mendapatkan fakta dan dihitung secara numerik dari hasil kuesioner

penulis yang berupa pertanyaan – pertanyaan mengenai judul penelitian penulis.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2017, 80) mengatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

2. Sample

Menurut (Sugiyono 2017, 81) mengatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sample dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Jumlah tersebut merupakan total dari karyawan yang bekerja di PT. Samau Jayaindo Abadi.

a. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat dua teknik *sampling* yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

Menurut (Sugiyono 2017, 82) mengatakan bahwa:

“*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini

meliputi *simple random sampling*, *Proportionate stratified random sampling*, *Disproportionate stratified random sampling*, dan *Area (cluster) sampling (sampling menurut daerah)*".

E. Model Penelitian

Model Penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu menggunakan metode deskriptif, dimana menjelaskan tentang cara data-data akan dikumpulkan, diolah dan dianalisis untuk pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Sudaryono 2017, 82) mengatakan bahwa:

"Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Model penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat sifat-sifat yang berhubungan antara fenomena yang akan diteliti. Dalam melakukan penelitian mengenai masalah yang akan dibahas, metode yang dipilih adalah metode penelitian survei, dimana dalam metode ini informasi atau data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuisioner.

1. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono 2017, 38) mengatakan bahwa:

“Variable penelitian dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga informasi tentang hal tersebut kemudian dapat di tarik kesimpulannya”.

Variabel dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu Motivasi, Standar Operasional Prosedur, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel dibedakan menjadi dua variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi (independen) seperti motivasi dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi (dependen) seperti kinerja karyawan. Kedua variabel ini saling berkaitan satu dengan lainnya, dimana terdapat dua variabel yang bebas (variabel independen) yang saling berhubungan dengan satu variabel terikat (variabel dependen).

Menurut (Sugiyono 2017, 39) mengatakan bahwa:

“Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen”.

Menurut (Sugiyono, 39) mengatakan bahwa:

“Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Tahap operasionalisasi adalah tahap penerjemahan konsep yang masih variabel, indikator, dan definisi operasional. Dalam Penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi merupakan variabel bebas pertama (X_1)
2. Disiplin Kerja merupakan variabel bebas kedua (X_2)

3. Kinerja Karyawan merupakan variabel terikat (Y)

Operasional variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel

dibawah ini. Adapun variabel dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel III. 2

Variabel Penelitian

| Variable | Sub Variable | Indikator | Skala |
|---|--|---|----------------|
| Motivasi (X1) | 1. Keberhasilan 2. Penghargaan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung Jawab 5. Peningkatan | 1. Ucapan Selamat 2. Dampak Kegagalan 3. Pengakuan Kualits 4. Pengaruh Penghargaan 5. Kecepatan Kerja 6. Kebijakan Perusahaan 7. Tanggung Jawab Karyawan 8. Tanggung Jawab Perusahaan 9. Pelatihan 10. Kejelasan Karir | <i>Ordinal</i> |
| Sumber : Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016, 222), Sedarmayanti (2017, 157) | | | |
| Disiplin Kerja (X2) | 1. Faktor Individu 2. Tingkat Pekerjaan 3. Lingkungan Kerja | 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan dan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi atau Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan 9. Pemberi Motivasi 10. Kompensasi | <i>Ordinal</i> |
| Sumber : Menurut Rivai (2004, 444) | | | |

| | | | |
|---|--|---|----------------|
| Kinerja Karyawan (X3) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Kerja 2. Keahlian 3. Perilaku 4. Ketepatan Waktu 5. Kedisiplinan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kepemimpinan yang diperlukan 4. Kedisiplinan 5. Komunikasi 6. Kuantitas Hasil Kerja 7. Kualitas Hasil Kerja 8. Ketaatan Kerja 9. Hubungan Dengan Atasan 10. Standar Hasil Kerja | <i>Ordinal</i> |
| Sumber : Menurut Sedarmayanti (2017, 286), Wirawan (2015, 69) | | | |

2. Penelitian Kualitatif

Menurut (Sudaryono 2017, 91) mengatakan bahwa:

“Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berupaya menganalisis kehidupan sosial dengan menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atau interpretasi individu (informan) dalam latar alamiah”.

Analisis data kualitatif dilakukan dengan melakukan penganalisaan data yang berkaitan dengan prosedur-prosedur perusahaan seperti pelaksanaan strategi pemasaran yang dijalankan pada perusahaan dan membandingkan dengan data-data teori yang ada bukan dengan angka.

3. Penelitian Kuantitatif

Menurut (Nanang Martono 2017, 92) mengatakan bahwa:

“Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menganalisis bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi dimasyarakat saling berhubungan satu sama lain”.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah suatu analisis data yang diperlukan untuk mengelola data yang diperoleh dari hasil kuisisioner, yang kemudian akan dianalisis menggunakan metode statistik yang *valid* dan *reliabel*. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengolah data-data penelitian berasal dari kuisisioner ke dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan skala pengukuran, dalam penelitian ini memakai skala 1-5. Tanggapan yang paling positif (sangat setuju) diberi nilai paling besar dan tanggapan paling negatif (sangat tidak setuju) diberi nilai paling kecil. Pemberian bobot sebagai berikut:

1. Bila jawaban Sangat Setuju (SS) maka diberi bobot 5
2. Bila jawaban Setuju (S) maka diberi bobot 4
3. Bila jawaban Kurang Setuju (KS) maka diberi bobot 3
4. Bila jawaban Tidak Setuju (TS) maka diberi bobot 2
5. Bila jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maka diberi bobot 1

Berikut ini akan disajikan contoh kuisisioner yang akan dipakai. Dari contoh kuisisioner diatas dapat dilihat bahwa skala yang digunakan adalah skala *Ordinal* dengan alternatif jawaban 1-5. Kuisisioner dengan pernyataan tertutup digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Sedangkan kuisisioner dengan pernyataan terbuka yang dimaksudkan untuk lebih mengidentifikasi faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam pernyataan tertutup.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian dilakukan dengan melakukan uji reliabilitas dan validitas.

Menurut (Wiratna Sujarweni 2015, 192) mengatakan bahwa:

“Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuisisioner untuk melihat pertanyaan dalam kuisisioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan – pertanyaan yang digunakan untuk mengambil data”.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen. Instrumen yang dimaksud adalah jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuisisioner yang sebarkan oleh peneliti.

Uji validitas dilaksanakan dengan dua cara, yaitu validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi (*construct validity*). Validitas isi dilakukan dengan mengkonsultasikan daftar pertanyaan kepada para pakar yang mengetahui masalah yang sedang diteliti dan validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan Korelasi.

Product Moment

Menurut (Sugiyono 2017, 183) yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017, 183)

Keterangan :

r : Koefisien korelasi (validitas)

X_i : Skor pada subjek item

Y_i : Skor total subjek

$X_i Y_i$: Skor pada subjek item n dikalikan skor total

n : Banyaknya subjek

Uji validitas diukur melalui kriteria sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikansi: Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat korelasi atau layak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat korelasi atau tidak layak.
2. Berdasarkan tanda (*) yang diberikan SPSS: jika terdapat tanda bintang pada *Pearson Correlation*, maka antara variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang pada *Pearson Correlation*, maka antara variabel yang di analisis tidak terjadi korelasi.

3. $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 dapat dikatakan *valid* dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan secara konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila mana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur koefisien alat ukur yang akan menentukan keseluruhan proses pengumpulan dengan menggunakan rumus koefisien alpha (α) metode *cronbach*. Besaran koefisien alpha (α) yang diperoleh sama dengan besaran koefisien korelasi, yakni bergerak dari -1 sampai dengan +1 dan ditafsirkan sama dengan penafsiran atas koefisien korelasi analisis reliabilitas yang dilakukan terhadap butir-butir yang tidak *valid* dianggap gugur atau diperbaiki.

Menurut (V. Wiratna Sujarweni 2015, 192) yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal adalah yang bernilai

0,60. Jika mengacu pada syarat tersebut, reliabilitas keseluruhan butir-butir pernyataan adalah baik.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : (Wiratna Sujarweni 2015, 192)

Keterangan :

r_i : Koefisien reliabilitas instrument

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b_b^2$: Jumlah varians butir

σ_t^2 : Varians total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila koefisien Alpha \geq taraf signifikasi 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut *reliabel*.
2. Apabila koefisien Alpha \leq taraf signifikasi 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut tidak *reliabel*.

Tabel III. 3

Standar Reliabilitas

| Reliabilitas | Kriteria |
|---------------------|-----------------------|
| 0.00 – 0.20 | Sangat tidak Reliabel |
| 0.21 – 0.40 | Tidak Reliabel |
| 0.41 – 0.60 | Cukup Reliabel |
| 0.61 – 0.80 | Reliabel |
| 0.81 – 1.00 | Sangat Reliabel |

Sumber : SPSS untuk Penelitian cronbach's alpha

3. Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas, autokolerasi, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data

menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut (Singgih Santoso 2012, 293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

- 1.) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2.) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2010, 234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut (Gujarati 2012, 406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

d. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi yang dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari

autokolerasi (Singgih Santoso, 2012, 241). Pada prosedur pendeteksian masalah autokolerasi dapat digunakan besaran Durbin-Waston.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan melalui perhitungan.

Menurut (Sugiyono 2017, 275) dilakukan penelitian untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Samau Jayaindo Abadi.

P

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

r

samaan regresi untuk tiga prediktor adalah:

Sumber : (Sugiyono 2017, 275)

Keterangan :

- Y : Variabel Dependen
 a : Nilai Konstanta
 X₁, X₂ : Variabel Independen
 b₁, b₂ : Koefisien Regresi

5. Analisis Korelasi Berganda (R)

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut (Sugiyono 2017, 233) dalam buku Statistika untuk Penelitian, yaitu sebagai berikut:

Rumus:

S

$$R_{y.x_1.x_2} = \frac{\sqrt{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}}{\sqrt{1-(rx_1x_2)^2}}$$

ber : (Sugiyono 2017 : 233)

Keterangan :

y : Kinerja Karyawan

x₁ : Motivasi

x₂ : Disiplin Kerja

Dimana :

- $R_{y.x_1x_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama – sama dengan variabel Y
- ry_{x_1} : Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y
- ry_{x_2} : Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y
- $R_{x_1x_2}$: Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2

Dengan kesimpulan :

$r = 0$, maka tidak ada hubungan antara kedua variabel

$r = 1$, maka hubungannya kuat dan positif

$r = -1$, maka hubungannya lemah dan negatif

Menurut (Jonathan Sarwono 2017, 158) terdapat ketentuan-ketentuan dalam analisis korelasi berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai $R = 0$ maka tidak ada korelasi
2. Jika nilai $R > 0 - 0,25$ maka korelasi sangat lemah
3. Jika nilai $R > 0,25 - 0,5$ maka korelasi cukup
4. Jika nilai $R > 0,5 - 0,75$ maka korelasi kuat
5. Jika nilai $R > 0,75 - 0,99$ maka korelasi sangat kuat
6. Jika nilai $R = 1$ maka korelasi sempurna

6. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Statistik T

Pengujian Signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan Uji T.

Menurut (Sugiyono 2017, 230) dalam bukunya yang berjudul *Statistika Untuk Penelitian*). Analisis ini digunakan untuk menguji antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan.

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

Sumber : (Umar, 2011, p. 132)

Keterangan :

t : t hitung yang kemudian dibandingkan dengan harga t tabel

r : Koefisien korelasi

r²: Koefisien determinasi

n : Jumlah Responden

Dalam menentukan harga t_{tabel} dengan df (*degree of freedom*) = n - k - 1 dan tingkat keyakinan pengujian (1 - α) sebesar 95 % dan alpha sebesar 5% uji dua pihak.

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho : P = 0 (tidak ada hubungan antara x dan y)

Ha : P > 0 (ada hubungan positif antara x dan y)

Ha : P < 0 (ada hubungan negatif antara x dan y)

Ha : P ≠ 0 (ada hubungan antara x dan y)

Untuk menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Bila nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Bila nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Statistif F

Analisis varian dapat digunakan apabila varian ketiga kelompok data tersebut homogen. Oleh karena itu, sebelum analisis varian digunakan untuk pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian homogenitas varian terlebih dahulu dengan uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel independen.

Menurut (Sugiyono 2017, 192) mengatakan bahwa rumus

untuk pengujian

$$F_{\text{hitung}} = (R^2/k)/((1-R^2)/(n-k-1))$$

F yaitu sebagai

berikut:

Sumber : (Sugiyono 2017, 192)

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai Fhitung dengan nilai Ftabel dengan cara:

1. Menghitung Fhitung yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS 23.
2. Menghitung nilai Ftabel dengan taraf signifikansi tertentu menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut:
 - a. Jika $F_{hitung} \geq$ nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika $F_{hitung} \leq$ nilai F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menentukan nilai Ftabel digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (degree of freedom/df) = pembilang (k) dan penyebut (n-k-1), dimana n adalah jumlah observasi atau sampel dan k adalah jumlah variabel independen.