

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MITRA MULIA MANUNGGAL**

SKRIPSI

Oleh: SINTA KARTIKA

20160510011

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS BUDDHI
DHARMA TANGERANG**

2019

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA MULIA MANUNGAL**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

SINTA KARTIKA

20160510011



**FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS BUDDHI
DHARMA TANGERANG**

2019

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sinta Kartika
NIM : 20160510011
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal.

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

Tangerang, 18 Februari 2019

Menyetujui,
Pembimbing,



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

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Sinta Kartika

NIM : 20160510011

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, 26 Juni 2019

Menyetujui,

Pembimbing,



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

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



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

404

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG
SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing
Menyatakan bahwa,
Nama Mahasiswa : Sinta Kartika
NIM : 20160510011
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



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

Tangerang, 26 Juni 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, 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 tandatangan Dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu 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 ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 26 Juni 2019



Sinta Kartika

NIM : 20160510011

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM	: 20160510011
Nama	: Sinta Kartika
Jenjang Studi	: Strata 1
Jurusan	: Manajemen
Perminatan	: 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 Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Mulia Manunggal”, 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, 01 Agustus 2019



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

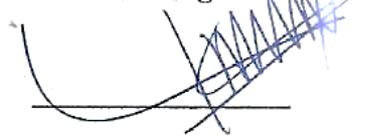
Nama Mahasiswa : Sinta Kartika
NIM : 20160510011
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 24 Juli 2019.

Nama Penguji

Tanda Tangan

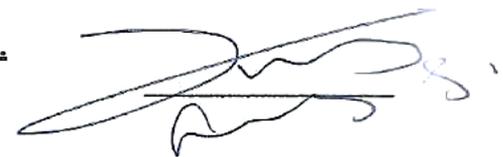
Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



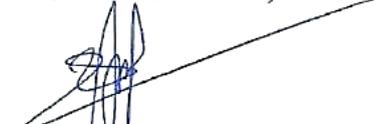
Penguji I : Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Penguji II : Sonny Santosa, S.E., M.M.
NIDN : 0428108409



Dekan Fakultas Bisnis,



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

7 09.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA MULIA MANUNGGAL

ABSTRAK

Perkembangan zaman pada saat ini berjalan dengan begitu cepat. Salah satu bidang yang cukup mempengaruhi adalah bidang Sumber Daya Manusia yang dapat dikembangkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Pada penelitian kali ini, peneliti berkesempatan melaksanakan penelitian pada PT. Mitra Mulia Manunggal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 64 responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling*, yaitu *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan *R-square* sebesar 0,731. Artinya kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja adalah 73,1%. Sedangkan sisanya 26,9%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,002.

Kata Kunci : disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance In PT. Mitra Mulia Manunggal

ABSTRACT

The development of the times at this time goes so fast. One area that is quite influential is the field of Human Resources that can be developed employee skills and competencies. In this research, researchers had the opportunity to conduct research on PT. Mitra Mulia Manunggal. This study aims to determine work discipline, work motivation, employee performance and the influence if work discipline and work motivation on employee performance, either simultaneously or partially. The method used is descriptive and verification. Total population in this study were 98 respondents. The sampling technique used are non-probability sampling, the sampling saturated. Data collection techniques are observation, interviews, and questionnaires.

The method used is multiple linear regression, with the help of SPSS 20 software. The results of this study indicate that the effect of work discipline and work motivation affect simultaneously and significantly to employee performance as indicated by the level of significance $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) and R-square of 0,731. This means that the contribution of the influence of work discipline and work motivation is 73,1%. While the remaining 26,9% explained by other variables outside this study. Partially, work discipline has a significant effect on employee performance of 0.000 and work motivation has a significant effect on employee performance of 0.002.

Keywords : work discipline, work motivation, and employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah yang telah dilimpahkanNya, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik pada waktunya. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa bentuk dan isi skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan-kekurangan yang timbul karena kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman penulis masih terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini akan penulis terima dan pertimbangkan dengan senang hati. Banyak hal yang telah didapat oleh penulis selama mengikuti kegiatan akademik di Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Untuk itu perkenankanlah penulis dengan ketulusan hati menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- A. Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan anugerahNya serta kesehatan yang telah diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
- B. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA., selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
- C. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

- D. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma dan selaku dosen pembimbing materi yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
- E. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
- F. Dewan Direksi beserta staff PT. Mitra Mulia Manunggal yang turut memberikan bantuan dalam rangka pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penyusunan skripsi ini.
- G. Papa (Kim Jan), mama (Mai Mai), cici (Ariani & Siska), dan saudara-saudara yang telah memberikan dorongan dan doa untuk keberhasilan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
- H. Teman-teman dan seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan pengetahuan dimasa yang akan datang bagi pembaca umumnya dan rekan-rekan mahasiswa-mahasiswi khususnya.

Tangerang, Juni 2019

Sinta Kartika

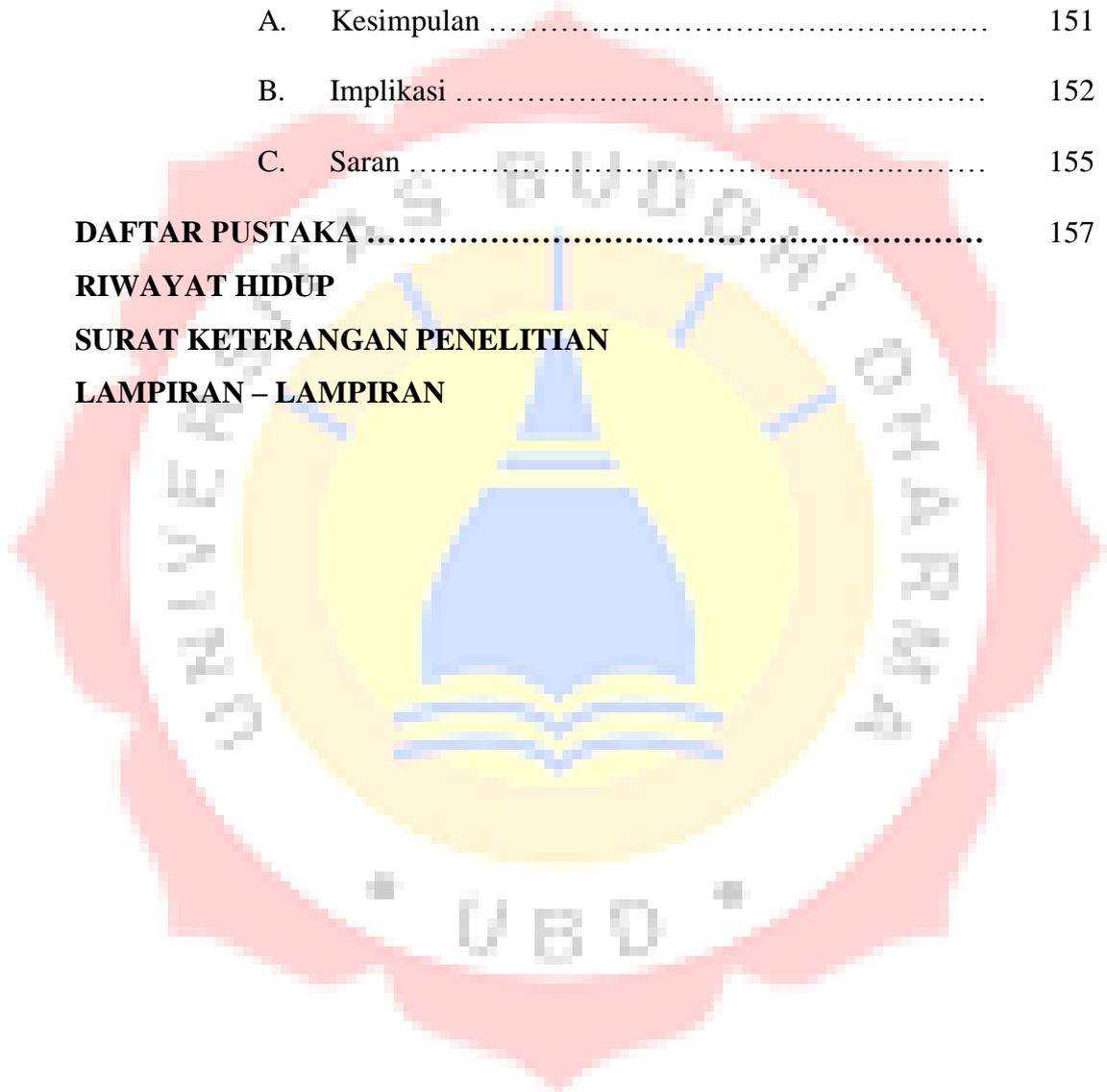
DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
LEMBAR REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN KARYA ILMIAH	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8

E.	Manfaat Penelitian	9
F.	Sistematika Penulisan	12
BAB II	LANDASAN TEORI	14
A.	Gambaran Umum Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	14
1.	Variabel Bebas	
A.	Disiplin Kerja (X1)	19
B.	Motivasi Kerja (X2)	29
2.	Variabel Terikat	
A.	Kinerja Karyawan (Y)	45
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	54
C.	Kerangka Pemikiran	59
D.	Perumusan Hipotesa	61
BAB III	METODE PENELITIAN	63
A.	Jenis Penelitian	63
B.	Objek Penelitian	64
C.	Jenis dan Sumber Data	71
D.	Populasi dan Sampel	72
E.	Teknik Pengumpulan Data	74
F.	Operasional Variabel Penelitian	75
G.	Teknik Analisis Data	79
1.	Uji Kualitas Data	82
2.	Uji Asumsi Klasik	83

3. Analisis Korelasi Bivariate Pearson	86
4. Analisis Regresi Linier Berganda	88
5. Uji Hipotesis	90
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	92
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	92
B. Analisis Hasil Penelitian	92
1. Frekuensi Data Responden	92
2. Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)	95
3. Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)	106
4. Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	116
5. Uji Kualitas Data	125
6. Uji Asumsi Klasik	133
7. Analisis Korelasi Bivariate Pearson	138
C. Pengujian Hipotesis	141
1. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda	141
2. Uji Uji Koefisiensi Determinasi (Adjusted R ²)	143
3. Uji Statistik t (Uji Parsial)	144
4. Uji Statistik F (Uji Simultan)	145
D. Pembahasan	146
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	146
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	148

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	
Terhadap Kinerja Karyawan	149
BAB V	
PENUTUP	151
A. Kesimpulan	151
B. Implikasi	152
C. Saran	155
DAFTAR PUSTAKA	157
RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keluhan Karyawan PT. Mitra Mulia Manungga	5
Tabel 1.2	Absensi Pegawai Tahun 2018	6
Tabel 3.1	Jumlah Sampel Penelitian	72
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	77
Tabel 3.3	Skala Model Likert	79
Tabel 4.1	Data Responden berdasarkan jenis kelamin	93
Tabel 4.2	Data Responden berdasarkan usia	93
Tabel 4.3	Data Responden berdasarkan pendidikan	94
Tabel 4.4	Data Responden berdasarkan masa kerja	95
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Hadir Dikantor Tepat Waktu Sesuai Jam Masuk	96
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Jam Pulang Sesuai Dengan Jam Pulang Kerja	97
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Istirahat Sesuai Jam Yang Telah Ditetapkan	98
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Selalu Mengenakan Pakaian Sesuai Peraturan Perusahaan	99
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Etika Yang Baik Dalam Bekerja	100
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Pekerjaan	

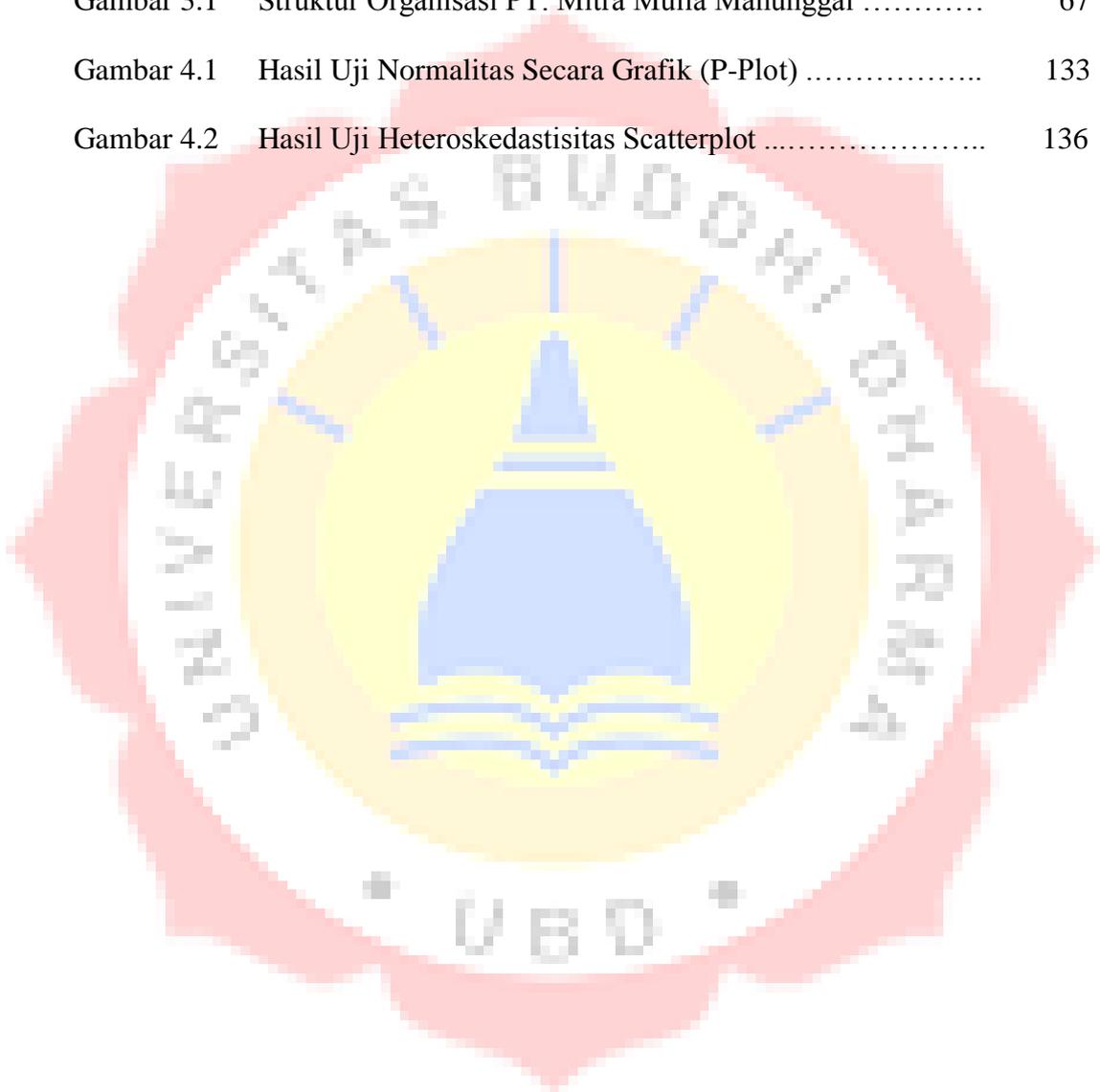
	Sesuai Jabatan Dan Tugas Yang Diberikan	101
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab Atas Tugas Yang Dikerjakan	102
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Standar Mutu Yang Telah Ditetapkan Perusahaan	103
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Taat Terhadap Peraturan Yang Telah Diterapkan Perusahaan	104
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Sanksi Yang Tegas Bagi Yang Melanggar Peraturan	105
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Memiliki Kreatifitas Yang Tinggi Sehingga Dapat Menunjang Pekerjaan	106
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Sudah Memberikan Apresiasi Atas Prestasi Kerja Yang Tinggi	107
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Menjalin Keakraban Dengan Rekan Kerja Baik Di Dalam Maupun Diluar Perusahaan	108
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Atasan Selalu Melibatkan Bawahan Dalam Membuat Keputusan	109
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Atasan Mampu Menjadi Teladan Bagi Para Bawahannya Dilingkungan Perusahaan	110
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Karyawan Terus Berusaha Untuk Memiliki Kedudukan Yang Terbaik	111
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Karyawan Terus Berupaya Mengerahkan Seluruh Kemampuan Dalam Bekerja	112

Tabel 4.22	Tanggapan Responden Karyawan Gaji Yang Di Peroleh Sebagai Karyawan Diperusahaan Ini Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan	113
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Karyawan Perusahaan Ini Sangat Peduli Terhadap Kesejahteraan Para Karyawan	114
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Karyawan Bekerja Pada Perusahaan Ini Dapat Menjamin Kehidupan Saya Di Hari Tua	115
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Karyawan Selalu Teliti Dan Penuh Perhitungan Dalam Bekerja	116
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Karyawan Selalu Teliti Dan Penuh Perhitungan Dalam Bekerja	117
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	118
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Target	119
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mampu Menyelesaikan Semua Pekerjaan Yang Menjadi Tugas Pokok	120
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Bertanggung Jawab Untuk Atas Hasil Pekerjaan Yang Telah Diselesaikan	121
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Bertanggung Jawab Mengambil Keputusan Dalam Bekerja	122
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Dapat Membina Kerja Sama Yang Baik Dengan Rekan Kerja Yang Lain	123

Tabel 4.33	Tanggapan Responden Dapat Bekerja Dengan Baik Saat Bekerja Tim	124
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Menilai Pekerjaan Sesuai Dengan Apa Yang Dilakukan	125
Tabel 4.35	Case Processing Summary X1	125
Tabel 4.36	Hasil Uji Reliabilitas X1	126
Tabel 4.37	Hasil Pengujian Validitas X1	127
Tabel 4.38	Case Processing Summary X2	128
Tabel 4.39	Hasil Uji Reliabilitas X2	129
Tabel 4.40	Hasil Pengujian Validitas X2	129
Tabel 4.41	Case Processing Summary Y	131
Tabel 4.42	Hasil Uji Reliabilitas Y	131
Tabel 4.43	Hasil Pengujian Validitas Y	132
Tabel 4.44	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	134
Tabel 4.45	Hasil Uji Multikolinieritas	135
Tabel 4.46	Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	138
Tabel 4.47	Hasil Uji Korelasi Bivariate Pearson	139
Tabel 4.48	Hasil Variables Entered/Removed	140
Tabel 4.49	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	141
Tabel 4.50	Hasil Uji R ²	143
Tabel 4.51	Hasil Uji t	144
Tabel 4.52	Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan)	145

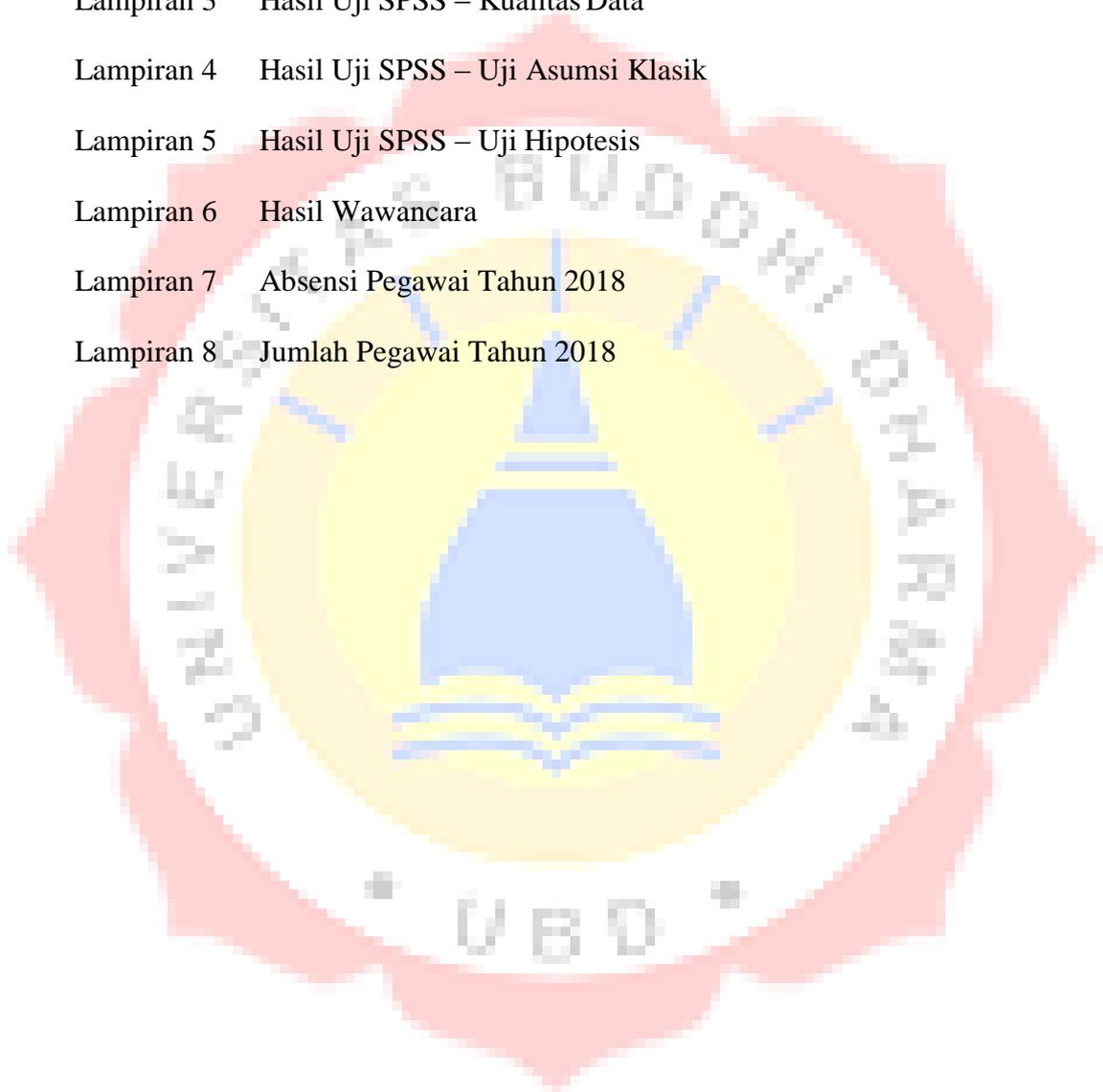
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	60
Gambar 2.2	Diagram Alur Penelitian	61
Gambar 3.1	Struktur Organisasi PT. Mitra Mulia Manunggal	67
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas Secara Grafik (P-Plot)	133
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	136



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabel Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji SPSS – Kualitas Data
- Lampiran 4 Hasil Uji SPSS – Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 Hasil Uji SPSS – Uji Hipotesis
- Lampiran 6 Hasil Wawancara
- Lampiran 7 Absensi Pegawai Tahun 2018
- Lampiran 8 Jumlah Pegawai Tahun 2018



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin berkembangnya dunia usaha di Indonesia, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Masing-masing perusahaan mencapai sasaran dan saling beradu strategi dalam menarik perhatian konsumen. Untuk itu diperlukan kreatifitas, inovasi, dan kemampuan sumber daya manusia yang terlatih agar mampu memberikan perbaikan-perbaikan dalam hal pemasaran, teknologi, dan keuangan. Dan untuk melihat sejauh mana pencapaian kinerja suatu perusahaan maka manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual.

Berbagai macam persoalan-persoalan penting dalam mengelola sumber daya manusia (karyawan) dalam organisasi yaitu dengan cara mengukur kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu pencapaian kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran kinerja

dapat dikatakan penting yaitu melalui pengukuran kinerja. Dan dapat mengetahui seberapa besar karyawan telah menjalankan fungsinya. Dengan demikian karyawan pada saat menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh secara keseluruhan terhadap pencapaian kinerja dalam organisasi tersebut.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah mengetahui sasaran kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, apabila beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan dan sebaliknya apabila seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja rendah, apabila beban kerja yang ditetapkan tidak tercapai dan realisasi kerja lebih rendah daripada yang ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan dan disiplin kerja para karyawannya untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Ada pun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat ditentukan secara langsung ataupun tidak langsung. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kedisiplinan dan motivasi kerja. Disiplin sangat penting dalam kehidupan

manusia. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan yang baik. Beberapa orang yang berhasil dalam pekerjaannya, biasanya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik, mencerminkan terlaksananya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sesuai rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kurang baik sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik berarti karyawan tersebut sadar akan tugas dan pekerjaan, manajemen waktu yang tepat, dan segala peraturan yang ditetapkan di perusahaan tersebut.

Perusahaan memberikan motivasi pada karyawannya yaitu bertujuan untuk para karyawan mau bekerja keras dan memberikan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki demi terwujudnya tujuan perusahaan. Faktor motivasi yang mempengaruhi karyawan dibagi menjadi dua yaitu eksternal dan internal. Faktor internal yaitu meliputi keinginan untuk dapat hidup, memperoleh penghargaan, memiliki sesuatu, mendapatkan pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Selanjutnya, Faktor eksternal yaitu berupa kondisi lingkungan kerja, supervisi yang baik, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status, serta tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel. Namun, faktanya memotivasi pegawai tidaklah merupakan hal

yang mudah, karena manusia memiliki perilaku yang berbeda-beda antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya untuk memenuhi segala kebutuhan dan harapan-harapannya. Oleh karena itu, pemimpin memiliki kewajiban untuk mendorong dan memotivasi bawahannya untuk berprestasi. Ada banyak macam pemberian motivasi contohnya seperti pemberian penghargaan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian kompensasi yang adil, dan lain sebagainya. Dengan demikian kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan melakukan segala tugas yang diberikan dengan senang, dan juga tidak merasa terbebani. Kemudian karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan agar terciptanya suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dengan sungguh-sungguh memberikan segala kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Demikian halnya dengan PT. Mitra Mulia Manunggal, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang barang konsumsi yaitu minuman teh detox, waralaba teh Jepang bernama Kiri dan *life of shu shu* yang mengusung konsep minuman khas Jepang yang dituntut untuk terus melakukan pembenahan diberbagai aspek terutama dibidang sumber daya manusia, pemasaran produk, dan teknologi. Sumber daya manusia yang diperlukan adalah manusia yang *update*, memiliki jiwa inovasi yang tidak pernah berhenti untuk belajar dan meningkatkan kemampuan diri serta

memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan berkarya. Berdasarkan kegiatan prasurvei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD PT. Mitra Mulia Manunggal diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal pada tiga bulan terakhir diakhir tahun 2018 pada bulan Oktober dan Desember. Kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan yang terus meningkat dari bulan oktober hingga bulan desember yang dibuktikan dengan penurunan kinerja pendapat HRD PT. Mitra Mulia Manunggal yang dimintai keterangan pada saat wawancara yang dilakukan tanggal 28 Januari 2019 mengatakan bahwa penurunan kinerja karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal dikarenakan tingginya waktu kerja tetapi balas jasa (gaji dan kesejahteraan) karyawan tidak sebanding yang didapatkan karyawan dan kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan.

Berdasarkan prasurvei terhadap 30 orang karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal terdapat beberapa keluhan karyawan.

Tabel 1.1
Keluhan Karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal

No	Keluhan	Jumlah (Karyawan)	Prosentase
1	Gaji/kesejahteraan karyawan kurang	12	40%
2	Beban kerja yang tinggi	7	23.33%
3	Tidak ada jenjang karir	6	20%
4	Lingkungan kerja tidak kondusif	5	16.67%
	JUMLAH	30	100%

Sumber: hasil keluhan 30 karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal, 2019

Berdasarkan keluhan karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal terlihat bahwa gaji / kesejahteraan karyawan masih dikeluhkan dan menempati prosentase tertinggi sebesar 40%. Dan Beban kerja yang tinggi bagi karyawan yang berprestasi diposisi kedua tertinggi yaitu 23,33%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal adalah karena kurangnya perhatian dari pimpinan atas prestasi dan kerja keras para karyawan dimana gaji yang diterima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat karyawan tidak bersemangat untuk bekerja secara baik.

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Keterlambatan	Total Tepat Waktu	Rata-Rata Kurang Jam Kerja
Januari	98	19	79	0:21 jam
Februari	98	30	68	1:05 jam
Maret	97	20	77	0:45 jam
April	97	26	71	1:09 jam
Mei	98	17	81	1:01 jam
Juni	98	22	76	0:42 jam
Juli	98	28	70	0:56 jam
Agustus	98	31	67	1:04 jam
September	98	23	75	1:18 jam
Oktober	98	35	63	1:32 jam
Nopember	98	42	56	1:49 jam
Desember	98	49	49	1:55 jam

Sumber: Data HRD PT. Mitra Mulia Manunggal 2018

Disiplin kerja yang rendah dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel diatas. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pada PT. Mitra



Mulia Manunggal cukup tinggi yaitu pada bulan Desember sebanyak 49 karyawan dan paling sedikit pada bulan Mei sebanyak 17 karyawan. Akan tetapi untuk nilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan Desember yaitu sebanyak 1 jam 55 menit kemudian paling rendah ada pada bulan Januari yaitu 21 menit. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa diantara karyawan tersebut yang masih kurang disiplin dalam hal kehadiran padahal waktu mulai kerja yang telah ditetapkan kantor yaitu 8:30 sehingga batas waktu maksimal kedatangan adalah 08:30. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan.

Selain itu motivasi karyawan yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta beban kerja yang sangat tinggi dibulan terakhir tahun 2018.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA MULIA MANUNGGAL”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal?
3. Berapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Adakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal?
2. Adakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal?
3. Adakah disiplin kerjadan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal?

D. Tujuan Penelitian

Sebagai mana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesisik, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat dalam rangka penyelesaian studi Strata 1 Program studi konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Buddhi Dharma Tangerang, serta implementasi teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan tambahan wawasan dibidang manajemen, khususnya mengenai topik pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan.

2. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk kemajuan perusahaan serta mendukung terciptanya tujuan perusahaan di masa mendatang.

3. Bagi pihak umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik – topik yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Pembahasan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang kemudian dijabarkan menjadi sub-sub bab. Secara besar sistematika pembahasan dari skripsi yang akan disusun adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian yang mendasari penulisan skripsi ini, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan yang berupa uraian singkat mengenai bab-bab dalam skripsi ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori – teori yang digunakan yang terkait pada variabel independen dan dependen, hasil penelitian terlebih dahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian yang meliputi sejarah singkat perusahaan, bidang usaha perusahaan dan struktur organisasi beserta uraian tugasnya serta jenis data dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel dan teknik analisis data dalam menyusun skripsi ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hubungan antar variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi, dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi–fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian). Jadi manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen. Berikut ini akan diungkapkan oleh para ahli mengenai pengertian manajemen :

Menurut Sedarmayanti (2015, 13) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Menurut Irham Fahmi (2016, 1) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”.

Menurut Sutrisno (2016, 23) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai upaya pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Mangkunegara (2016, 2) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”.

Menurut Hasibuan (2018, 10) menyatakan 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”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur dan mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2018, 14) MSDM mengatur dan menetapkan program

kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia. Adapun menurut

Hasibuan (2018, 21) fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*human reources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- b. 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 (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati semua 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 (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. 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 (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan 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 (*integration*) adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. perusahaan memperoleh

laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

- i. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

1. Variabel Bebas

A. Definisi Disiplin (X1)

Sikap disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku.

Pembentukan kedisiplinan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu dan energi serta mencegah berbagai kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan ketidaksihatian. Berikut pengertian disiplin menurut para ahli.

Menurut Siagian (2014, 305) menyatakan bahwa :

“Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Menurut Beach dalam Edy Sutrisno (2016, 87) menyatakan bahwa :
“Disiplin mempunyai dua pengertian, arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti yang kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”.

Mangkunegara (2016, 129) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Hasibuan (2018, 23) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa disiplin adalah upaya untuk mengatasi dan memperbaiki sikap dan perilaku dengan memberikan sanksi atau penghargaan atas tindakan yang dilakukan.

Beberapa hal yang mempengaruhi disiplin antara lain : besarnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan dan perhatian terhadap pekerja, penciptaan kebiasaan-kebiasaan tegaknya disiplin. Disiplin menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugasnya, karena itu sangat berpengaruh kepada produktivitas yang dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi / perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016, 129) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

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

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian

sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan lebih baik mudah menegakan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggan.

a. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2016, 94) dimensi dan indikator dari disiplin kerja diatas penulis menggunakan dimensi dan indikator yang meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu. Yang meliputi indikator.
 - a. jam masuk kerja
 - b. jam pulang.
 - c. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi, yang meliputi indikator.
 - a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.

- b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi indikator.
 - a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
 - b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
 4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi, yang meliputi indikator. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2018, 194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan sangat berperan dalam

menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil seta sesuai kata dengan perbuatan pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/ mengetahui, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja,

mengaktifkan peranan atasan dan bawahan menggali sistem-sistem yang paling efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman hendaknya dibuat cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan yang diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

b. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016, 130) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya

harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

c. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016, 131-132) mengatakan bahwa, Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian

peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kinerja pegawai.

2. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang

berlaku di perusahaan.

B. Definisi Motivasi (X2)

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi adalah cara untuk mendorong gairah kerja karyawan agar mau bekerja keras mengerahkan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian motif memiliki dua unsur, yaitu daya dorong untuk berbuat dan sasaran yang akan diarahkan oleh perbuatan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2015, 66) menyatakan bahwa :

“Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu”.

Menurut Edy Sutrisno (2016, 109) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut Mangkunegara (2016, 68) menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)”.

Menurut Fillmore H.Stanford dalam Mangkunegara (2016, 93)

menyatakan bahwa :

“Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”.

Menurut Ernest L. McCormick dalam Mangkunegara (2016, 94) menyatakan bahwa :

“Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa keinginan untuk dapat hidup, memiliki sesuatu, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan dan keinginan berkuasa. Faktor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Pemberian motivasi merupakan kewajiban bagi seorang pimpinan terhadap karyawannya, agar mereka dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

a. Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2018, 152- 167) teori-teori motivasi dibagi

menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya.

Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

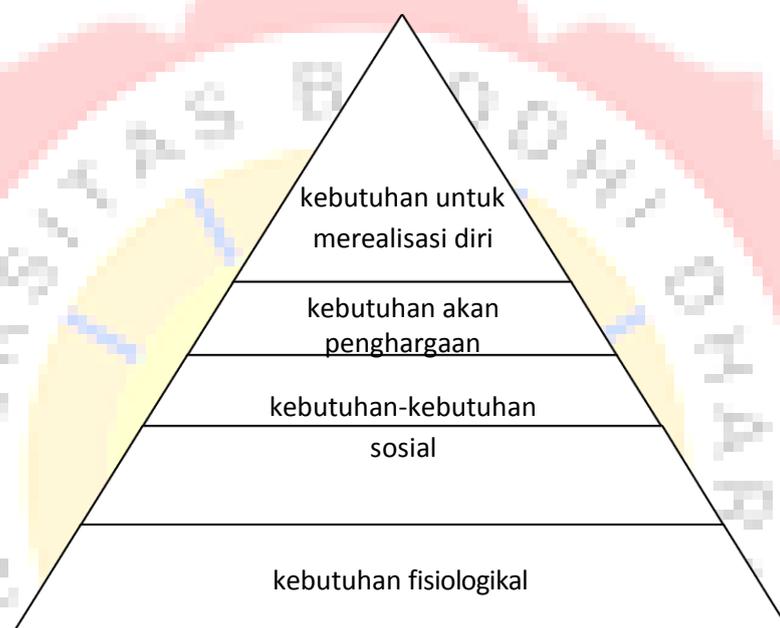
Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga kebutuhan yang paling dasar.
3. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
4. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Kebutuhan sosial
Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
6. Kebutuhan akan penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
7. Aktualisasi diri
Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan

potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Hierarki kebutuhan Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida.



Gambar piramida motivasi Maslow

Namun selain teori di atas, masih banyak lagi teori. Walaupun setiap individu tetapi ada kesamaan dalam kebutuhannya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya.

c) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh.

Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan

dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

1. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
2. Harapan keberhasilannya
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Dimensi dan indikator motivasi kerja indikator di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Hasibuan (2018, 162), dimensi dan indikator motivasinya adalah :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a. Mengembangkan kreativitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- c. Kebutuhan akan perasaan Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).

d. maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).

e. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu :

- a. Memiliki kedudukan yang terbaik
- b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

f) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok

- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi

b) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

Teori Harapan (*Expectancy*)

- 1) Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:
 - a) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
 - b) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
 - c) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan

mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

3) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2018, 150) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua motivasi tersebut sering

digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2018, 146) Tujuan Motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Asas-asas motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2018, 146) Asas-asas dari motivasi adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikutberpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.

3. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4. Asas wewenang yang didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

5. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan

mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016, 100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2018, 149) ada dua metode motivasi, yaitu sebagai berikut :

1. Metode langsung (*direct motivation*)

Metode langsung adalah motivasi (materiil & non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Metode tak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

f. Indikator Motivasi

Menurut Irham Fahmi (2016, 90) menyatakan bahwa indikator motivasi terdiri atas :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling mendasar harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan, dan papan. Contohnya, kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan fisiologis. Pada kebutuhan ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Contohnya, jaminan kesehatan, pensiun, asuransi, dan lain-lain.

3. Kebutuhan sosial

Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, kasih sayang, keluarga yang bahagia. Kebutuhan ini membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

4. Kebutuhan harga diri.

Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri, harga diri bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan untuk memperhatikan

prestasi yang dimiliki.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhi untuk aktualisasi diri, yaitu ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

Menurut Miftah, Thoha (2014, 230-232) menyatakan bahwa indikator motivasi terdiri atas :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai psikologist yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Inisiatif dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau menetuskan sesuatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa dorongan

dari orang lain.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu dilakukan dengan baik dan tepat waktu.

5. Adanya penghargaan dalam bekerja

Pertanyaan verbal atau penghargaan dalam bentuk lainnya terhadap perilaku yang baik atau hasil kinerja yang baik merupakan cara paling mudah dan efektif untuk mengingatkan kinerja karyawan kepada hasil kinerja yang lebih baik.

2. Variabel Terikat

A. Definisi Kinerja (Y)

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam arti ini kinerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan kelompok maupun individu.

Beberapa pendapat mengenai kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti (2015, 260) mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Menurut Edison (2016, 190) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Irham fahmi (2016, 127) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientid* yang dihasilkan selama satu periode tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2016, 67) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2016, 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2) Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja atau kriteria kinerja adalah berbagai elemen

dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dengan mengetahui dimensi-dimensi kinerja dari suatu pekerjaan, kita bisa mengembangkan standar-standar untuk mempermudah proses penilaian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2016, 67) dimensi kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Kualitas atau mutu hasil kerja merupakan kualitas yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh kebijakan instansi atau perusahaan dan dalam organisasi kualitas kerja diukur melalui ketepatan atau ketelitian, kerapihan, keterampilan dan kualitas hasil kerja oleh seorang pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut dan pekerjaan apapun yang diberikan oleh pihak instansi maupun perusahaan akan dapat diselesaikan dengan baik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja pegawai sangat baik bagi pihak perusahaan atau instansi terkait.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, di mana organisasi tidak hanya memperhatikan hasil rutin saja, namun lebih cenderung kepada hal-hal lain, seperti seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh

para pegawai, ketepatan waktu, pencapaian *progress*, dan bahkan kuantitas yang dapat melebihi progress pekerjaan.

c. **Konsistensi pegawai**

Konsistensi pegawai dalam organisasi meliputi ketetapan karyawan dalam menjalankan *job description* sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan dan tingkat keseriusan pegawai dalam bekerja.

d. **Kerjasama**

Kerjasama merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Bentuk kerjasama dalam organisasi adalah seperti tingkat hubungan dengan sesama pegawai, tingkat hubungan dengan atasan, sikap saling membantu dan tingkat kekompakan dengan sesama tim kerja.

e. **Sikap pegawai**

Sikap pegawai dalam organisasi diukur melalui sikap tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, sikap toleransi terhadap sesama pekerja, sikap menghargai pimpinan, dan adanya sikap rasa memiliki terhadap perusahaan.

2) **Indikator Kinerja**

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual

maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Mangkunegara (2016, 75) mengemukakan indikator kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

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

3) Metode-metode Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal Methods*)

Terdapat banyak pengklasifikasian metode penilaian kinerja ini, setiap metode memiliki kelebihan maupun kelemahannya yang

mungkin cocok bagi organisasi tertentu namun mungkin tidak cocok untuk organisasi lainnya. Dengan demikian, tidak ada satupun metode standar yang cocok untuk semua organisasi ataupun perusahaan. Metode penilaian kinerja ini akan bervariasi tergantung pada lingkungan kerja, jenis bisnis, bidang kerja dan pekerjaan atau tugas karyawannya.

Menurut Budi Kho dalam artikelnya (2018) berikut ini adalah beberapa metode penilaian kinerja yang sederhana dan yang sering digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya.

a. Metode Rating Scale

Metode rating scale atau metode dengan menggunakan skala penilaian adalah metode penilaian yang paling sederhana dan paling umum digunakan. Metode rating scale ini menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Misalnya dari skala “Memuaskan” hingga “Tidak Memuaskan” ataupun dari skala “Sangat Baik” hingga “Sangat Buruk”. Skala penilaian tersebut biasanya dikonversi ke nilai angka seperti 5 (Sangat Baik), 4 (Baik), 3 (Cukup), 2 (Buruk) dan 1 (Sangat Buruk). Karakteristik karyawan yang dinilai biasanya adalah seperti kepemimpinan, ketergantungan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, stabilitas emosi, loyalitas, kerjasama, pengetahuan dan kemampuan mengerjakan tugas yang

dibebankan.

b. Metode *Checklist*

Metode checklist atau metode daftar periksa adalah metode penilaian kinerja yang terdiri dari serangkaian standar kerja yang berbentuk pernyataan dengan pertanyaan dan jawaban “ya” atau “tidak” yang telah disiapkan oleh departemen SDM (HRD Dept). Jika karyawan yang bersangkutan memenuhi kinerja yang disebutkan dalam pertanyaan *checklist*, maka akan diberikan tanda centang (√) atau tanda kali (x) pada kolom “ya”. Sebaliknya jika karyawan yang bersangkutan tidak memenuhi kinerja yang dimaksud, maka tanda centang (√) atau tanda kali (x) akan diberikan pada kolom “tidak”.

c. Metode *Critical Incidents*

Metode *critical incidents* atau metode insiden kritis adalah metode penilaian yang memusatkan perhatiannya pada perilaku kritis atau insiden kritis baik perilaku/insiden yang positif maupun perilaku/insiden yang negatif. Dengan metode ini, pengevaluasi atau dalam hal ini adalah seorang manajer harus terus menerus mencatat insiden atau perilaku bawahannya baik positif maupun negatif. Namun pada umumnya, perilaku atau insiden yang dicatat adalah insiden atau perilaku yang sangat ekstrem.

d. Metode *Essay*

Metode *essay* adalah metode penilaian yang paling sederhana diantara berbagai metode penilaian yang ada. Dalam metode *essay* (metode esai) ini, penilai menulis uraian tentang kekuatan, kelemahan, kecerdasan, kehadiran, sikap, efisiensi kerja, perilaku, karakter dan potensi bawahannya. Format dan pola laporannya pun bervariasi dan berbeda-beda diantara para pengevaluasi atau para manajer yang melakukan evaluasi terhadap bawahannya. Namun karena tidak adanya struktur yang standar, metode esai ini cenderung bervariasi sehingga kualitas penilaian juga tergantung pada keterampilan pengevaluasi atau penulis. Metode *essay* ini juga bersifat deskriptif sehingga metode ini hanya memberikan informasi kualitatif tentang karyawan. Dengan tidak adanya data kuantitatif, evaluasi akan mengalami masalah subyektif. Meskipun demikian, metode esai adalah awal yang baik dan sangat bermanfaat jika digunakan bersama dengan metode penilaian kinerja lainnya.

e. Metode Ranking

Metode ranking adalah metode penilaian yang membandingkan satu karyawan dengan karyawan lainnya kemudian diurutkan berdasarkan peringkatnya. Karyawan-karyawan tersebut diberikan peringkat atau ranking dari yang tertinggi hingga yang terendah atau dari yang terbaik hingga yang terburuk. Metode ranking ini akan sulit dilakukan apabila terdapat dua atau lebih

karyawan yang memiliki kinerja yang hampir sama atau sebanding.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara lebih detail. Penelitian yang telah ada memperlihatkan berbagai kesimpulan. Berikut penulis rangkum tabel penelitian sebelumnya.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Frans Hendrik Kalesaran, Silvy L. Mandey, Peggy A. Mekel, (2014)	Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara	Variabel Independen yang diteliti yaitu motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir. Variabel Dependen yang diteliti yaitu kinerja karyawan.	Motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja dan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh signifikan

				terhadap kinerja pegawai sebesar 52,8%.
2.	Mirza Selvia, (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang	Variabel Independen yang diteliti yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Variabel Dependen yang diteliti yaitu kinerja karyawan.	1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 73,1%

3.	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	Variabel independen yang diteliti yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan.	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,8%. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%.
4.	Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim, (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)	Variabel Independen yang diteliti yaitu disiplin kerja. Variabel Dependen yang diteliti yaitu kinerja karyawan.	Hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74,1%.

5.	Devy Dayang Septiasari, (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.	Variabel Independen yang diteliti yaitu disiplin kerja. Variabel Dependen yang diteliti yaitu kinerja karyawan.	Hasil uji analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditandai dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan pada tingkat sedang dengan hasil determinasi sebesar 25,2%.
6.	Abaraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing, (2018)	Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	Variabel Independen yang diteliti yaitu pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi. Variabel Dependen yang diteliti yaitu kinerja karyawan.	Pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,8%.

7.	Sumiati Paramban, (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)	Variabel Independen yang diteliti yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Variabel Dependen yang diteliti yaitu kinerja pegawai	Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah 66,3%. variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusdiklat Kemdikbud. variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusdiklat Kemdikbud.
8.	Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa, (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura	Variabel Independen yang diteliti yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Variabel Dependen yang diteliti yaitu kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura sebesar 13,2%.

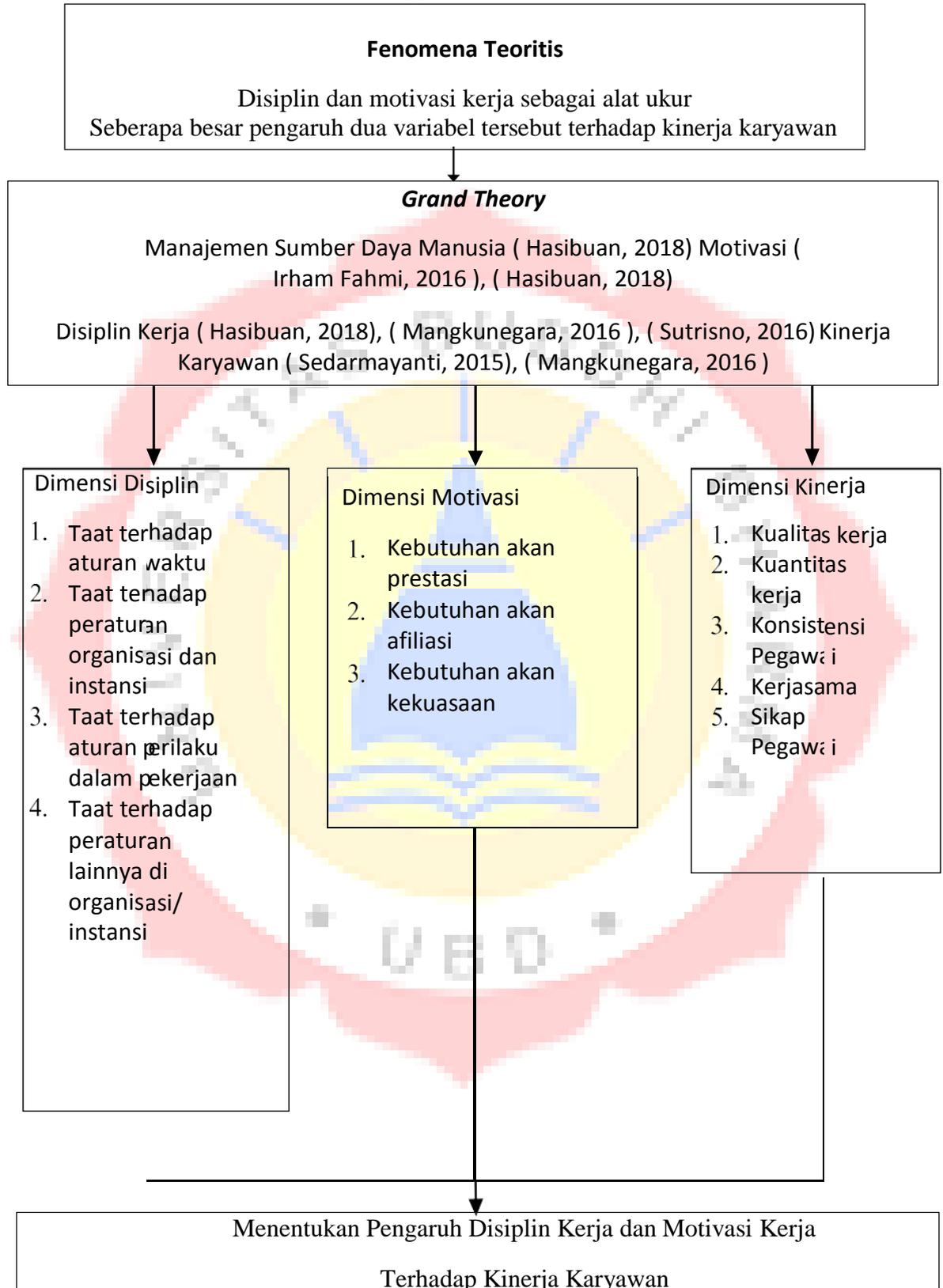
C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, maka pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat digambarkan dalam model paradigma seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1 dibawah ini :



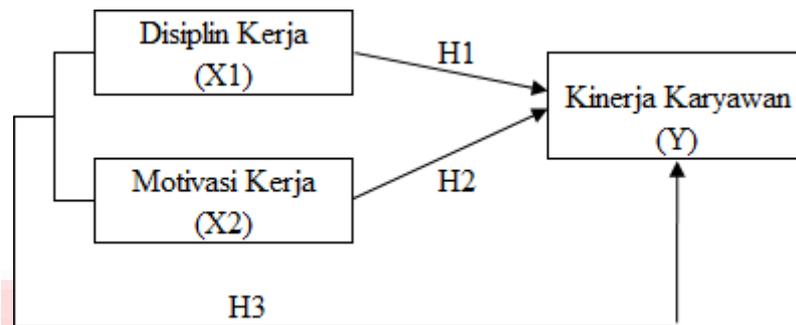
Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2

Diagram Alur Penelitian



Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y :

H1 : Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya atau teori. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H_{01} : Disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

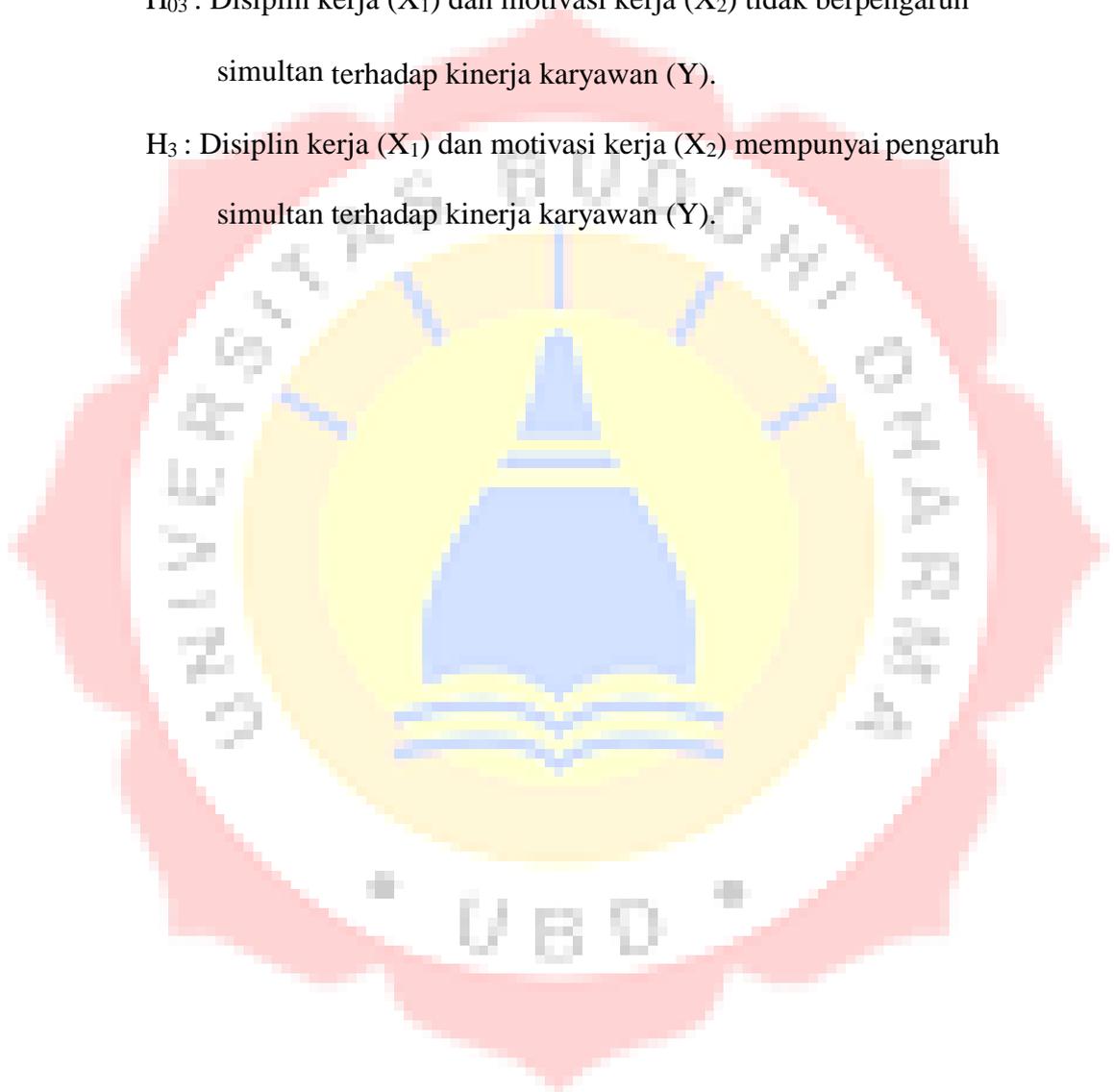
H_1 : Disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_{02} : Motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_2 : Motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_{03} : Disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_3 : Disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017, 35) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka yang digunakan untuk meneliti masalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Mulia Manunggal” adalah dengan metode deskriptif dan metode verifikatif.

Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017, 36) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu suatu hipotesis

yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal.

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang berhubungan, yaitu variabel X1 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

B. Objek Penelitian

PT. Mitra Mulia Manunggal didirikan pada tahun 2014. Bergerak di dalam pendistribusian beverage kepada Horeca (hotel, restaurant, cafe) di Indonesia yang beralamat di Jalan Greenlake City, Rukan Crown M12, Petir Cipondoh, Kota Tangerang - Banten 15140. Dan warehouse yang beralamat di Perumahan Grand Poris Blok AA7 No. 18 Cipondoh, Kota Tangerang – Banten. PT. Mitra Mulia Manunggal merupakan perusahaan yang membawahi beberapa brand yang bergerak di bidang minuman yaitu Teatox & Co, Tea & Co, *life of Shu shu*, dan Kiri Desu.

Teatox & co merupakan teh detox yang difokuskan kepada wanita yang ingin mendapatkan tubuh ideal dengan cara diet yang sehat dan alami, yaitu salah satunya diet dengan cara mengkonsumsi teh detox. Tea & Co. menyediakan berbagai teh spesial yang terbuat dari teh unggulan dari berbagai negara di seluruh dunia. Tea & Co. adalah tentang menciptakan pengalaman minum teh yang indah dan menyenangkan dengan memikat semua indra Anda. Tea & Co. bertujuan untuk menjadi pusat dari konsep dan tren minum teh terbaru di Indonesia.

life of Shu Shu merupakan minuman populer autentik Jepang dengan beberapa bahan yang diimport langsung dari Jepang yang menjadikan produk minuman yang ditawarkan oleh *life of Shu Shu* mempunyai rasa yang khas dan berbeda dengan usaha sejenis dari berbagai pesaing.

Kiri Desu merupakan merk *franchise* yang berkonsep teh kekinian ala Jepang yang menawarkan berbagai jenis teh dengan varian rasa yang berbeda.

Visi Perusahaan :

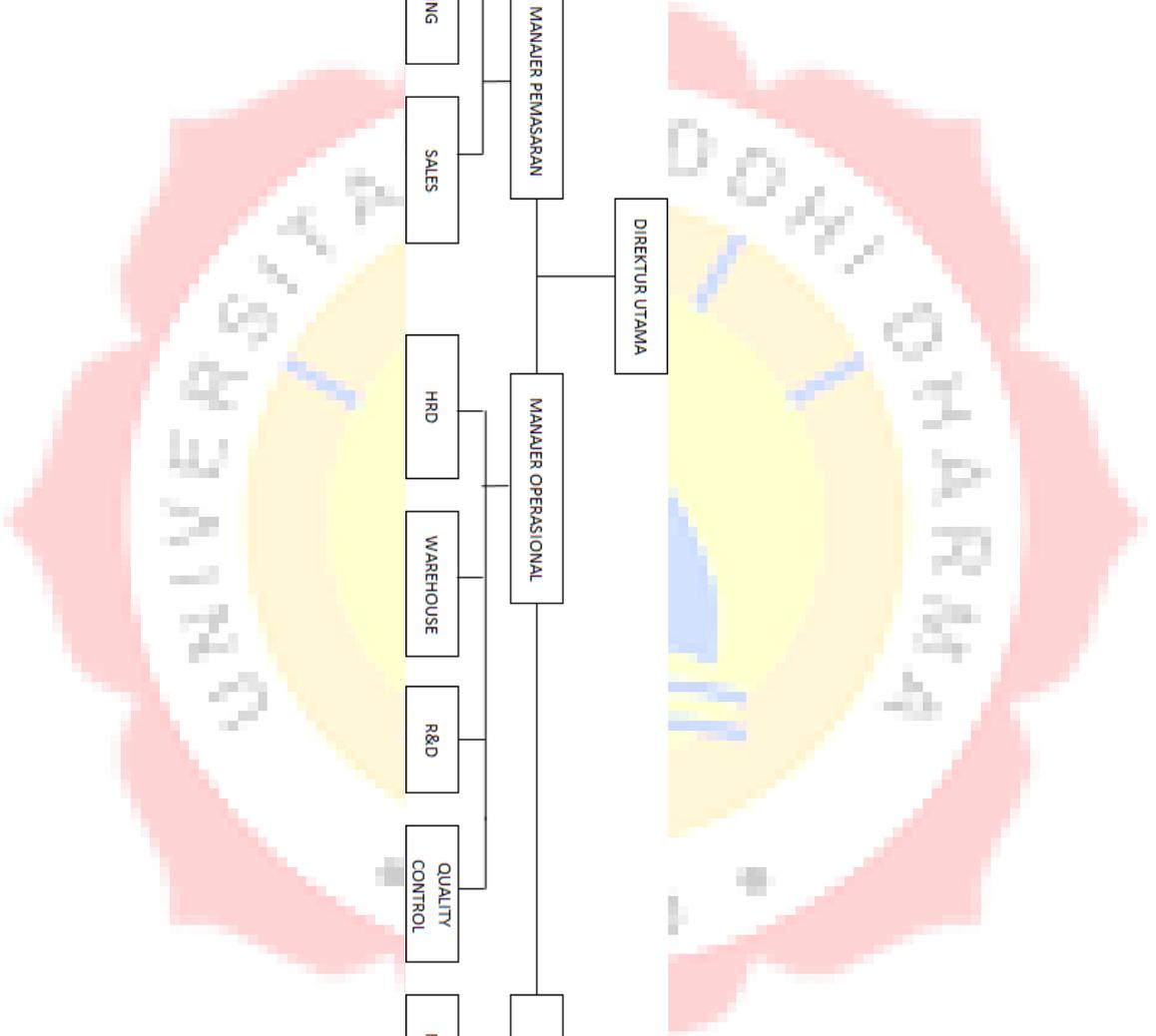
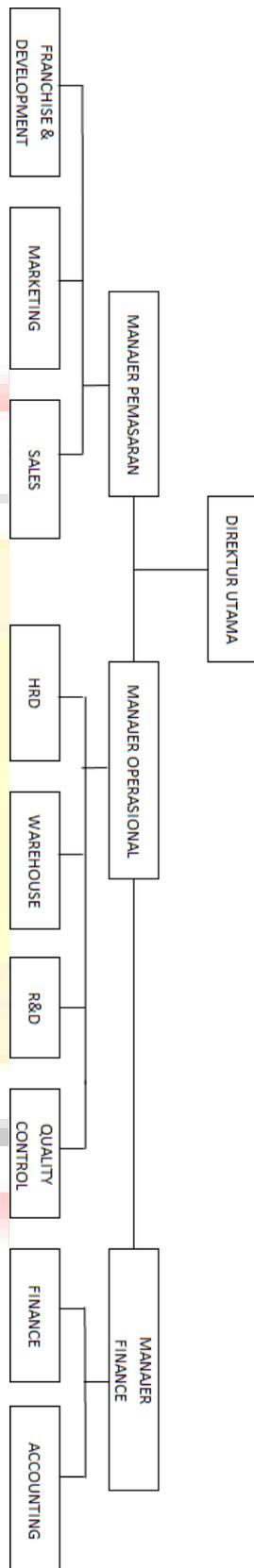
1. Menjadikan Teatox & Co. sebagai lifestyle bagi masyarakat Indonesia hingga Asia dalam menikmati teh yang berkualitas tinggi.
2. Membantu sebanyak mungkin orang untuk meningkatkan kebahagiaan dan rasa percaya diri melalui pola hidup sehat

dengan mengikuti program detox kami.

3. Memperkenalkan brand Kiri Desu dan *life of Shu Shu* ke seluruh Indonesia.
4. Mengembangkan cabang ke seluruh Indonesia.

Misi Perusahaan :

1. Merancang sebuah program untuk orang yang ingin menjadi lebih sehat dan mencapai bentuk tubuh yang ideal tanpa diet ekstrim dan penderitaannya.
2. Menyajikan minuman kekinian dengan rasa baru dari bahan berkualitas.
3. Menyajikan minuman yang inovatif dan berbeda dari pesaing lainnya.
4. Menyajikan minuman yang bersih, higienis, segar, dan *fresh*.



Uraian Tugas

Berikut ini adalah uraian–uraian tugas fungsional dari masing – masing bagian yang ada di struktur organisasi :

1. Direktur Utama

Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan serta memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) dan menyetujui anggaran tahunan perusahaan, dan dinas ke beberapa negara untuk mencari inovasi baru tentang produk yang ingin diterbitkan atau dikembangkan.

2. Manajer Pemasaran

Bertanggung jawab dalam pemasaran dan bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana serta bertugas membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran.

3. Manajer Operasional

Bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan dengan sebaik mungkin dalam mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan dan memangkas habis biaya-biaya operasi yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan. Serta meningkatkan sistem operasional dan mengatur seluruh karyawan dibagian operasional.

4. Manager Finance

Merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target *financial* perusahaan.

5. *HRD*

Melakukan analisa, observasi, perencanaan dan pengambilan keputusan terkait *rekrutmen, training, personalia* dan IT, dan membuat memo internal dan lampirannya yang berisi mengenai aturan kerja dan kebijakan perusahaan, serta membuat SOP perusahaan. Menangani administrasi kepegawaian lainnya dalam perusahaan.

6. *Marketing*

Merencanakan, mengontrol dan mengkoordinir proses penjualan dan pemasaran mengembangkan pasar secara efektif dan efisien menganalisa dan memberikan arah pengembangan penjualan, untuk memastikan pengembangan produk sesuai dengan kebutuhan pasar.

7. *Research & Development*

Bertanggung jawab untuk segala aktivitas riset dan pengembangan di perusahaan tersebut dan memastikan kualitas performasi dalam perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

8. *Sales*

Mengontrol kelancaran pemasaran dan kelancaran proses pemasaran dan menjalin hubungan baik dengan *customer* dan memonitor penjualan

produk.

9. *Quality Control*

Meneliti produk dan proses produksi perusahaan untuk memperoleh standar kualitas yang diperlukan mencakup monitoring, uji-tes dan memeriksa semua proses produksi yang terlibat dalam produksi suatu produk.

10. *Warehouse*

Pekerjaan yang terkait dengan penyimpanan barang untuk produksi atau hasil produksi dalam jumlah dan rentang waktu tertentu yang kemudian didistribusikan ke lokasi yang dituju berdasarkan permintaan.

11. *Franchise and Development*

Mengawasi dan bertanggung jawab atas rekrutmen *franchisee*, bahwa *franchisee* yang bergabung tidak akan membuat masalah bagi perusahaan menganalisa progres bisnis *franchisee*, memberikan bantuan dan pelatihan bila *franchisee* mendapatkan masalah serta bertanggung jawab terhadap eksistensi brand perusahaan yang digunakan oleh *franchisee*.

12. *Finance*

Menerima dan mengeluarkan uang, baik uang yang berada pada kas kecil, maupun uang-uang yang ada di bank, deposito, maupun investasi keuangan lainnya. Mengatur kebutuhan uang kas perusahaan dan memastikan semuanya sesuai dengan pencatatan yang dilakukan bagian accounting.

13. Accounting

Melakukan aktifitas pembayaran dan melakukan transaksi akuntansi membuat laporan keuangan perusahaan. Serta memberikan laporan audit bulanan kepada manajer *accounting* untuk diperiksa laporan secara berkala tentang arus kas keluar masuk keuangan perusahaan.

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Mulia Manunggal yang beralamat di Jalan Greenlake City, Rukan Crown M12, Petir Cipondoh, Kota Tangerang - Banten 15140. Penelitian dilakukan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Waktu penelitian dimulai dari Januari - April 2019.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, seperti sistem pemberian balas jasa financial dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara

wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono 2017, 80).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal yaitu sebanyak 64 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Sampel Penelitian

No	Divisi	Jumlah
1.	Sales & Marketing	14
2.	Franchise and Development	7
4.	Finance	5
5.	Accounting	7
6.	HRD	4
7.	Operasional	1
8.	Research and Development	3
9.	Quality Control	3

10.	Warehouse	20
	TOTAL	64 Orang

Sumber : Hasil Observasi, 2019

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017, 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yang mana pengambilan sampel tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *nonprobability sampling* ini terdiri dari teknik *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*.

Mengingat jumlah karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal kurang dari 100 orang, yaitu sebanyak 64 orang maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian metode sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2017, 85). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mitra Mulia Manunggal yaitu berjumlah 64 orang. Oleh karena itu, jumlah populasi pegawai kurang dari 100 orang. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017, 224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terhadap beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan pada suatu penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini antara lain :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke PT. Mitra Mulia Manunggal sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara sebagai berikut :

- a. Observasi yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti secara langsung terhadap aktivitas kerja karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal.
- b. Wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait seperti karyawan, HRD dan manajer operasional dengan tujuan memperoleh data atau informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- c. Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang disertai dengan alternatif

jawaban, kemudian disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya akan jauh lebih jelas dan akurat.

Kuesioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup, yaitu setiap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner telah ditentukan alternatif jawabannya. Jadi responden tidak bisa memberikan jawaban secara bebas.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun *literature* yang berhubungan dengan penelitian dan bersikap melengkapi atau mendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, jurnal- jurnal ilmiah, internet serta sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017, 58), yaitu: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian terhadap Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Mulia Manunggal. Menurut

Sugiyono (2017, 59), berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) Menurut Sugiyono (2017, 39) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antecedent. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yakni disiplin kerja dan motivasi kerja.
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017, 39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu:

1. Disiplin Kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas (X1).
2. Motivasi Kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas (X2).
3. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y).

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel
Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan	Skala	
Disiplin (X1)	Taat terhadap aturan waktu	m masuk kerja	1	Ordinal	
		Jam pulang kerja	2	Ordinal	
		Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi	3	Ordinal	
	Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi	Peraturan dasar tentang cara berpakaian	4	Ordinal	
		Bertingkah laku dalam pekerjaan	5	Ordinal	
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas	6	Ordinal	
		Tanggung jawab dalam pekerjaan	7-8	Ordinal	
	Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi	Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi	9-10	Ordinal	
	Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2018), dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sutrisno, 2016)				
	Kebutuhan akan prestasi		engembangkan kreativitas	1	Ordinal
Antusias untuk berprestasi tinggi			2	Ordinal	

Motivasi (X2)	Kebutuhan akan afiliasi	Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja	3	Ordinal
		Kebutuhan akan perasaan ikut serta	4	Ordinal
		Teladan pimpinan	5	Ordinal
	Kebutuhan akan kekuasaan	Memiliki kedudukan yang terbaik	6	Ordinal
		Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	7	Ordinal
	Kebutuhan Fisiologis	Upah yang adil dan layak	8-10	Ordinal
	Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya(Irham Fahmi, 2016) dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2018)			
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Ketepatan/ketelitian, kerapian, keterampilan, kualitas hasil kerja	1-2	Ordinal
	Kuantitas kerja	Ketepatan waktu, pencapaian progress	3-5	Ordinal
	Konsistensi Pegawai	Tanggung Jawab	6-7	Ordinal
	Kerjasama	Koordinasi	8-9	Ordinal
	Sikap Pegawai	Kejujuran	10	Ordinal
Sumber : Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja(Sedarmayanti, 2015) dan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Mangkunegara, 2016)				

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2017, 147).

Skala yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sugiyono (2017, 93) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Model Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :Sugiono (2017, 93)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

1) Merubah Data dari Skala Ordinal menjadi Data Interval

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric yang mana data yang disajikan oleh penulis adalah data ordinal maka harus dinaikkan menjadi data berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) menurut Sugiyono (2017, 268). Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan *Metode of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebar.
- b. Menentukan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
- c. Menentukan nilai proporsi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
- d. Jumlahkan proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- e. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
- f. Menghitung *Scala Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan

rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area below upper limit} - \text{Area below lower limit}}$$

Dimana:

Density of lower limit: kepadatan batas bawah

Density at upper limit: daerah dibawah batas atas

Area below upper limit: daerah dibawah batas atas

Area below lower limit: daerah dibawah batas bawah

- g. Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV).

2) Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrument penelitian tergantung jumlah variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Selain itu instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Berikut ini beberapa pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian.

1. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Menurut Ghozali (2016, 52) suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghozali (2016, 47). suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016, 154) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis uji statistik. Dalam analisis grafik, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Sedangkan dalam analisis uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur

variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai $Tolerance = 0,10$ sama dengan tingkat kolinieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai $Tolerance$ dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang salingberkolerasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2016, 134) Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

a) Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED

dengan residualnya SRESID.

- b) Uji *park*, yaitu uji yang mengemukakan metode bahwa variance (s^2) merupakan fungsi dari variabel-variabel independen yang dinyatakan dalam persamaan $\sigma^2_i = \alpha X_i \beta$
- c) Uji *glejser*, yaitu pengujian yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.
- d) Uji *white*, dapat dilakukan dengan meregres residual kuadrat (U^2_i) dengan variabel independen, variabel independen kuadrat dan perkalian (interaksi) variabel independen.

3. Analisis Korelasi Bivariate Pearson

Analisis korelasi merupakan studi pembahasan tentang derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi. Hubungan antara variabel tersebut dapat bersifat positif dan negatif.

Derajat hubungan biasanya dinyatakan dengan huruf “r” atau disebut juga dengan koefisien korelasi sampel yang merupakan penduga bagi koefisien populasi. Sedangkan r^2 atau r square disebut dengan koefisien determinasi (koefisien penentu). Kekuatan korelasi linear antara variabel yang dibutuhkan dapat disajikan dengan r_{xy} yang didefinisikan dengan

rumus:

$$Korelasi = r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \cdot \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Formula tersebut disebut merupakan formula koefisien korelasi

momen produk (product moment karl person). Dalam penelitian analisis korelasi bivariate pearson digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang menggunakan data berkala rasio atau interval. Sementara untuk data ordinal pakai uji korelasi rank spearman.

a) Peryaratan dalam Analisis Korelasi Bivariate Pearson

1. Data penelitian untuk masing-masing variabel setidaknya berkala rasio atau interval (yaitu data yang berbentuk angka sesungguhnya atau data mertik (data kuantitatif). Namun demikian analisis ini bisa juga dipakai untuk data kuesioner dengan skala likert.
2. Data untuk masing-masing variabel yang dihubungkan berdistribusi normal.
3. Terdapat hubungan linear antar variabel penelitian.

b) Arti angka kolerasi (pearson correlations)

Koefisien korelasi atau pearson correlation memiliki nilai -1 dan paling besar 1.

1. Berkenan dengan besaran angka ini, jika 0 maka artinya tidak ada korelasi sama sekali sementara jika korelasi 1 berarti ada korelasi sempurna. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nilai pearson correlation mendekati 1 atau -1 maka hubungan antara dua variabel adalah semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai r atau pearson correlations mendekati 0 berarti hubungan dua variabel menjadi

semakin lemah. Namun, hal berikut ini dapat kita jadikan pedoman sederhana bahwa jika angka korelasi di atas 0,5 maka menunjukkan korelasi yang lemah.

2. Selain besarnya korelasi, tanda korelasi juga berpengaruh pada penafsiran hasil dalam analisis ini. Dimana, tanda negatif (-) pada tabel output SPSS menunjukkan adanya arah yang berlawanan, sedangkan tanda positif (+) menunjukkan arah yang sama atau korelasi searah.

c) **Dasar Keputusan dalam Analisis Korelasi Bivariate Pearson**

Ada tiga cara yang dapat kita gunakan sebagai pedoman atau dasar pengambilan keputusan dalam analisis korelasi bivariate pearson ini yaitu:

1. Pertama dengan melihat nilai signifikansi sig. (2-tailed).
2. Kedua membandingkan nilai r hitung (pearson correlations) dengan nilai r tabel product moment.
3. Ketiga adalah dengan melihat tanda (*) yang terdapat pada output program SPSS.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear. Menurut Sugiyono (2017, 260) analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai

variabel dependen bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Kuatnya hubungan antar variabel yang dihasilkan dari analisis korelasi dapat diketahui berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi yang harganya antara minus satu (-1) sampai dengan plus satu (+1). Koefisien korelasi yang mendekati minus 1 atau plus 1, berarti hubungan variabel tersebut sempurna negatif atau sempurna positif. Bila koefisien korelasi (r) tinggi, pada umumnya koefisien regresi (b) juga tinggi, sehingga daya prediktifnya akan tinggi. Bila koefisien korelasi minus (-), maka pada umumnya koefisien regresi juga minus (-) dan sebaliknya. Jadi antara korelasi dan regresi terdapat hubungan yang fungsional sebagai alat untuk analisis.

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

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
 a : Konstanta
 β_1/β_2 : Koefisien regresi
 X_1 : Disiplin Kerja
 X_2 : Motivasi Kerja
 e : *Standar Error*

b. Uji Determinasi (Adjusted R^2)

Menurut Ghazali (2016, 95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen

dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

5. Uji Hipotesis

a) Uji Statistik t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016, 97) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \beta_n / S\beta_n$$

Dimana :

t : mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n : koefisien regresi masing-masing variabel.

$S\beta_n$: standar error masing-masing variabel.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $<$ T tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $>$ T tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

b) Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016, 98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.