

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RSUD CEMPAKA PUTIH JAKARTA
PUSAT**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
menyelesaikan Program Sarjana Program Studi Manajemen S1



Disusun Oleh :

**AGUS HIDAYAT
NIM : 2016511104**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Motivasi dan Disiplin kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Cempaka Putih. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih

Penelitian dilakukan di RSUD Cempaka Putih dengan mengambil 69 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total pulasi 219 karyawan pada margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesuoner tertutup lima skala penelitian dsri sangat tidak setuju sampai dengna sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1). Motivasi berpengaruh negatif dan tidak memiliki pengaruh signifikan dterhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $b_1 = 0,096$ dan $0,538 > 0,05$; 2). Disiplin memiliki pengaruh positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $b_2 = 0,510$ dan $0,000 < 0,005$; 3). Motivasi dan Disiplin secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawandibuktikan dengan $\hat{Y} = 16,392 + 0,096X_1 + 0,510X_2$ dan Sig F $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki motivasi dan disiplin karyawan.

Kata kunci:

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRACT

Motivation and work discipline are two of the factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of Cempaka Putih Hospital staff. To prove the influence of both of them, this study was conducted with the aim to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at Cempaka Putih Regional Hospital

The study was conducted at Cempaka Putih Regional Hospital by taking 69 employees as a research sample calculated using the Slovin formula from a total of 219 employees at a 5% error margin. Data was collected by a closed questionnaire instrument of five research scales that strongly disagree to the point where they strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data and conducting inference analysis. Simple and multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1). Motivation has a negative effect and does not have a significant effect on employee performance as evidenced by $b_1 = 0.096$ and $0.538 > 0.05$; 2). Discipline has a positive influence and has a significant effect on employee performance as evidenced by $b_2 = 0.510$ and $0.000 < 0.005$; 3). Motivation and Discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance as evidenced by $\hat{Y} = 16,392 + 0.096X_1 + 0.510X_2$ and Sig F $0.000 < 0.05$.

Based on these findings, it is recommended that efforts to improve employee motivation and discipline be improved to improve employee performance.

Keywords :

Motivation, work discipline, employee performance



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi ini ini dapat tersusun dalam melengkapi untuk syarat menyelesaikan Program Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADARSUD CEMPAKA PUTIH JAKARTA PUSAT”

Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat dalam mendorong dan membantu penulis dalam pelaksanaan penyusunan skripsi, khususnya kepada yang terhormat :

1. Muh. Ali Maskuri, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastusi, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.



3. Dr. Suyanto, S.E., M.M, M.Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Staf Kepegawaian dan Staf khusus lainnya di RSUD Cempaka Putih yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian
5. Civitas Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
6. Orang tua Bapak, Ibu dan keluarga serta rekan kerja dan teman-teman saya yang telah mendukung seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Untuk semua bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga laporan penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta dan perusahaan terkait.

Jakarta, 21 Agustus 2020

Agus Hidayat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	11
1.1. Latar Belakang Penelitian	11
1.2. Rumusan Masalah	17
1.3. Tujuan Penelitian	18
1.4. Manfaat Penelitian	18
1.5. Sistematika Penulisan	19
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1. Landasan Teori	20
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2. Motivasi	23
2.1.3. Disiplin	36



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.4	Kinerja Karyawan.....	45
2.1.5	Penelitian Terdahulu.....	51
2.1.6	Kerangka Pemikiran.....	53
2.1.7	Hipotesis.....	57
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN.....	58
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
3.2.	Desain Penelitian.....	58
3.3.	Operasionalisasi Variabel.....	59
3.4	Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	60
3.4.1.	Populasi.....	60
3.4.2	Sampel.....	61
3.4.3.	Metode Sampling.....	61
3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	62
3.6.	Instrumentasi variabel.....	62
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	63
3.7.1.	Metode Analisis.....	63
3.7.2.	Pengujian Hipotesis.....	66
3.7.2.	Analisis Regresi Linier Ganda.....	68
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1.	Hasil Penelitian.....	70
4.1.1.	Gambaran Umum.....	70
4.1.2.	Karakteristik Responden.....	71
4.1.3.	Uji Validitas Reabilitas.....	76
4.1.4	Deskripsi Variabel Penelitian.....	82
4.1.5	Analisis Data.....	85
4.1.6	Pengujian Hipotesis.....	91
4.2.	Pembahasan.....	93
4.2.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	94
4.2.2	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	95



BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi RSUD Cempaka Putih Tahun 2019	16
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	51
Tabel 3.1 Pelaksanaan Penelitian	58
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel.....	59
Tabel 3.3. Populasi Pegawai RSUD Cempaka Putih	60
Tabel 3.4. Sebaran Populasi dan Sampel	61
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	74
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Motivasi	77
Tabel 4.7. Uji Reabilitas Variabel Motivasi	78
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	79
Tabel 4.9. Uji Reabilitas Disiplin Kerja	80
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	81
Tabel 4.11. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan	81
Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Motivasi	83
Tabel 4.13. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	84
Tabel 4.14. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	85
Tabel 4.15. Koefisien Uji Asumsi Multikolinearitas	87
Tabel 4.16. Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi	87
Tabel 4.17. Model Summary Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	89



Tabel 4.18. Anova Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.89

Tabel 4.19. Koefisien Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan90



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

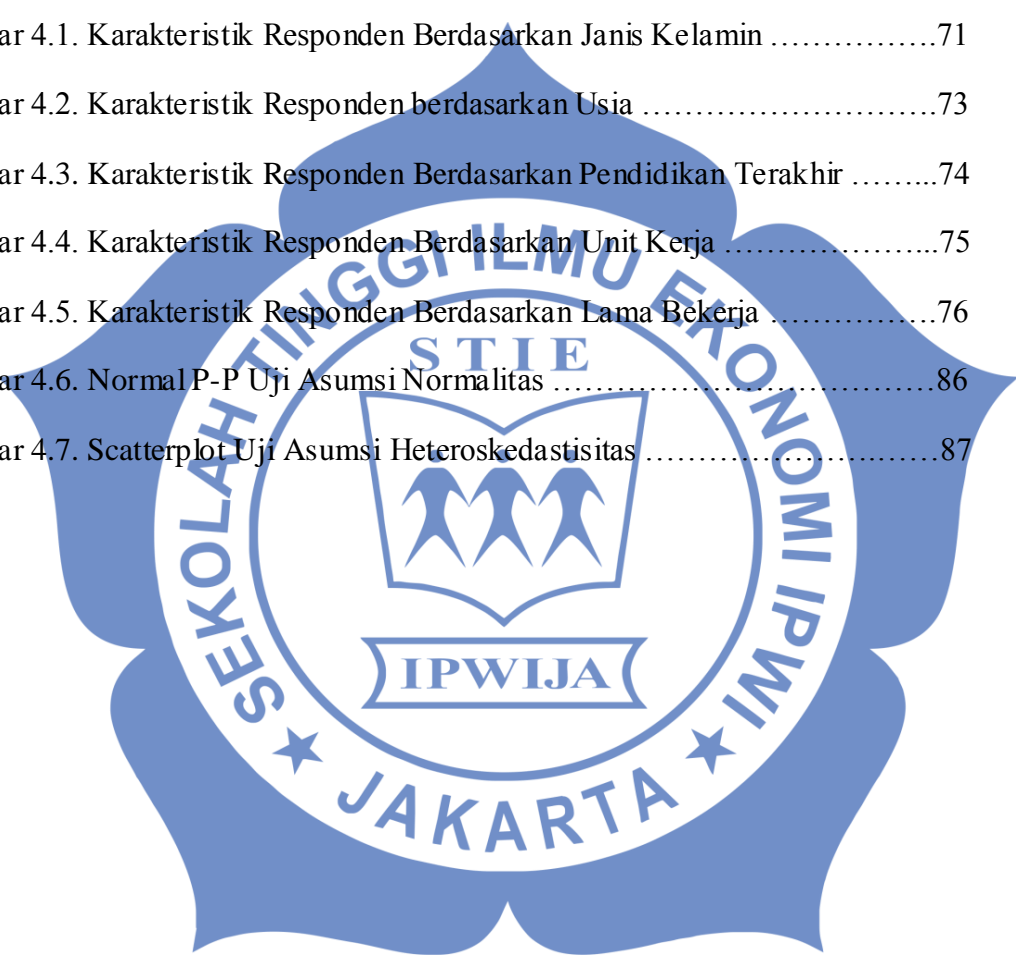
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	56
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	58
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Janis Kelamin	71
Gambar 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	73
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	75
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	76
Gambar 4.6. Normal P-P Uji Asumsi Normalitas	86
Gambar 4.7. Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas	87



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Masalah kesehatan telah menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat. Dengan meningkatkan taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan kualitas kesehatan. Dengan hal tersebut maka pemerintah menyediakan pelayanan kesehatan seperti rumah sakit untuk meningkatkan kualitas kesehatan yang lebih baik.

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak di bidang kesehatan mengalami perubahan, pada awal perkembangannya, rumah sakit adalah lembaga yang berfungsi secara sosial, tetapi dengan adanya rumah sakit swasta menjadi rumah sakit lebih mengacu sebagai suatu industri yang bergerak dalam bidang kesehatan dengan melakukan pengelolaan yang berdasar pada manajemen badan usaha. Seiring dengan itu, terjadi persaingan antara sesama rumah sakit baik rumah sakit milik pemerintah ataupun rumah sakit milik swasta, semua berlomba-lomba untuk menarik konsumen agar menggunakan jasanya.

Rumah sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Paradigma baru rumah sakit memberikan fasilitas kesehatan sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada kode etik profesi dan medis. Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang ketat, maka rumah sakit dituntut untuk melakukan peningkatan dari segala aspek, termasuk dari kesiapan karyawannya..

Sumberdaya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan



sumberdaya manusianya. Sehingga sumberdaya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Perkembangan teknologi dan arus globalisasi sudah tidak dapat dihindari dalam berbagai aspek kehidupan, dan hal ini menjadikan lingkungan kehidupan pun berubah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan. Menyikapi hal ini maka umat manusia mau tidak mau akan mengalami berbagai perubahan serta tuntutan untuk mampu bertahan untuk menghadapinya. Terkait dengan hal tersebut, aktivitas manusia dalam menjalani kehidupannya akan dihadapi dalam suatu tantangan untuk mampu bersaing dengan pihak lain, begitupun aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sudah barang tentu akan dihadapkan pada daya saing dengan organisasi lainnya. Oleh karenanya sumber daya manusia sebagai salah satu unsur vital dalam organisasi otomatis harus memiliki kemampuan berdaya saing, selain tentunya faktor-faktor yang berkaitan dengan aktivitas organisasi seperti kompetensi sumber daya manusia, pemahaman mengenai nilai-nilai dalam organisasi, serta pemberian kesempatan dalam pengembangan karier akan menjadi fokus utama. Sumber daya manusia sebagai karyawan dituntut lebih untuk memiliki peran dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan.

Kemampuan karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan kinerja yang terbaik, termasuk organisasi pemerintahan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Pengembangan karyawan dirasa sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Setiap personil perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efiseien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun bagi para karyawan melalui latihan dan pendidikan.

Kinerja yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap karyawannya. Seorang karyawan harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat dan dapat diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2011).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubunga dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Rumah sakit unit daerah atau RSUD Cempak Putih merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah, yang tugasnya adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan dibidang kesehatan publik masyarakat dan merupakan sebagai organisasi pemerintah daerah yang mengemban tugas meningkatkan kepedulian masyarakat terhadap kesehatan melalui peningkatan ketersediaan kebutuhan masyarakat umum, yaitu ketersediaan fasilitas kesehatan yang menjadi kebutuhan masyarakat yang ada disekitar atau yang masuk dalam lingkup pelayanan dinas kesehatan sekitar, sehingga

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

sesuai dengan keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. Memeberikan pelayanan publik yaitu segala kegiatan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara, seseorang dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, di dalam dirinya memiliki : 1. *Need of schievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang di tetapkan pada instansi. 2. *Need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan 3. *Need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar untuk menguasai sesuatu, akan tetapi instansi dalam hal ini belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi para pegawai pada RSUD Cempaka Putih, kurangnya perhatian atasan pada bawahan hal ini juga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan.

Semakin seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka berdampak positif bagi dirinya sendiri seperti terpenuhinya kebutuhan aktualisasi sehingga motivasi kerja yang baik juga menguntungkan dalam diri setiap karyawan.

Permasalahan yang terjadi adalah bila motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan itu rendah maka akan berdampak pada turunnya produktivitas perusahaan tersebut seperti timbulnya masalah internal, maupun tujuan kerja yang tidak tercapai. Seperti halnya motivasi kerja yang rendah dapat terlihat pada fenomena karyawan banyak yang absen setelah lebaran.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik dapat melaksanakan produktivitas kerja yang baik maupun prestasi kerja yang baik karena karyawan puas

atas pekerjaan yang dimilikinya. Motivasi kerja yang baik tentu menjadi faktor yang penting dalam produktivitas di suatu organisasi

Sementara disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis atau tidak tertulis. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap berkerja dengan baik walaupun tanpa diawasi dengan atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja yang akan dicapai”. Disiplin kerja pegawai RSUD Cempaka putih bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai.

Dari hasil wawancara beberapa karyawan di lapangan, motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih belum maksimal. Motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi oleh perusahaan tidaklah intensif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang. Sehingga, dorongan untuk bekerja secara maksimal belum tercapai (Sumber: Karyawan RSUD Cempaka Putih)

Rasa disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi

didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap karyawan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi/perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya dip perusahaan. Berikut disajikan hasil rekapitulasi kehadiran karyawan tahun 2019 RSUD Cempaka Putih.

Tabel 1.1
 Rekapitulasi Absensi 219 Karyawan RSUD Cempaka Putih Tahun 2019

No	Bulan	Ijin Pribadi	Alpha	Jumlah
2019				
1	Januari	16	2	18
2	Februari	18	1	19
3	Maret	17	1	18
4	April	25	1	26
5	Mei	9	1	10
6	Juni	10	2	12
7	Juli	39	9	48
8	Agustus	24	3	27
9	September	19	3	22
10	Oktober	30	4	34
11	Nopember	37	5	42
12	Desember	24	5	29
Total		268	37	305
Rata-rata		22	3	25

(Sumber: Kepegawaian RSUD Cempaka Putih)

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi absensi karyawan selama tahun 2019. Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dan ijin sakit dari bulan Januari-Desember 2019 masih banyak terjadi. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam kinerja RSUD Cempaka Putih. Kinerja karyawan yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan dan belum maksimalnya motivasi kerja karyawan.



Peningkatan atas kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku tiap-tiap karyawan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa wawancara yang saya lakukan terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mengingat besarnya manfaat peningkatan kinerja karyawan bagi kepentingan rumah sakit dan masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan kesehatan sehingga dari alasan inilah yang mendorong untuk dilakukan penelitian ini dengan judul “ **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD CEMPAKA PUTIH JAKARTA PUSAT.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi permasalahan yaitu :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Cempaka Putih?
2. Apakah Disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Cempaka Putih?

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di sebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD Cempaka Putih.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Cempaka Putih.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilakukan, diharapkan hasil yang diperoleh bermanfaat bagi berbagai pihak, manfaat yang dimaksud meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan akan berguna bagi para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk menghasilkan teori yang baru, serta untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai di Rumah Sakit.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Cempaka Putih yang diukur dalam modal intelektual sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Jakarta dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang sesuai, sehingga menghasilkan program sumber daya manusia yang memiliki nilai tinggi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut :

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai motivasi, disiplin, dan kinerja organisasi.

Bab 3 merupakan bab tentang yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum RSUD Cempaka Putih. Karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. SDM yang tidak mampu mempunyai kesanggupan menghadapi kesanggupan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keherusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja yang rendah.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam organisasi di mulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resource*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*”, (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).



Menurut M.S.PHasibuan (2019), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Dessler (2010), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.

Menurut Mathias dan Jackson (2011), sumber daya manusia merupakan proses pembentukan manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Disisi lain menurut Sutrisno (2011), manajemen manusia memiliki definisi sebagai suatu perencanaan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Oleh karena itu, SDM diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhann karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.1.2 Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentasi tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara professional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Beberapa organisasi menyebutnya sumber daya manusia sebagai staf atau tenaga kerja atau tenaga atau karyawan, tapi makna dasar tetap sama. Semua orang bekerja untuk sebuah organisasi adalah pekerja. Namun, organisasi dapat memanggil mereka yang melakukan pekerjaan manual sebagai pekerja dan menggambarkan orang lain yang melakukan pekerjaan non-jabatan sebagai staf. Pimpinan sebuah organisasi harus



mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif sehingga seorang karyawan mampu bekerja dengan baik demi kepentingan terbaik organisasi dan dalam kepentingan mereka sendiri. Untuk tujuan ini, adalah penting bahwa hubungan personal yang baik perlu diterapkan dengan seluruh tenaga.

Dari berbagai teori mengenai sumber daya manusia menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.



2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata *notif* yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. (Hamzah, 2011)

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Namun menerjemahkan motivasi dengan *to move* dirasa belum begitu pas, karena pengertian motivasi dalam ilmu manajemen tidak demikian sederhana. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Oleh sebab itu, motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku. Motivasi merupakan



suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga para pegawai bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa perusahaan akan berhasil melaksanakan program-programnya apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam menyelesaikan tugas ini, pada SDM perlu diberi arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Irham Fahmi, 2016), motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi).

Menurut Robbins (dalam Hadaningsih, 2001), motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*perseverance*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo. 2007), motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkorelasi dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi:

1. Menilai sikap

Adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2. Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan.

3. Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui.

Beberapa alat komunikasi dapat dipergunakan seperti elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, internal marketing, papan pengumuman dan telepon.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan
Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan “budaya tidak menyalahkan”. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan di masa yang akan datang. Pelajaran dari kegagalan adalah sangat berharga, tidak hanya bagi individu yang terlibat, tetapi juga bagi organisasi. Mengambil sikap konstruktif dan simpatik terhadap kegagalan akan memotivasi dan mendorong bawahan. Menghukum kegagalan atau memotivasi berdasar ketakutan, tidak akan menciptakan keberhasilan jangka panjang.
5. Memenangkan kerja sama
Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka. Adalah penting bagi mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan.

Apakah bawahan meyakini bahwa manajer menghalangi jalur kariernya, maka akan cepat menjadi demotivasi. Sebagian pekerjaan manajer adalah memperkuat karier mereka sehingga harus menekankan pentingnya menjaga orang yang sangat baik. Dalam memberikan dukungan perlu diingat bahwa kita tidak boleh memberikan janji yang tidak mungkin kita berikan.



Memberikan insentif yang murah atau mudah adalah cara sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerja sama. Hal tersebut perlu dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan di depan publik, memberi penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan pegawai umumnya. Seorang direktur tidak dapat melakukan pekerjaannya sendiri, karena keberhasilan amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh orang lain (bawahan). Untuk melakukan tugas sebagai manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh bawahan yang ada dalam unit kerja itu. Bila semua pekerjaan sudah dibagi-bagikan, maka manajer yang bersangkutan harus mempunyai suatu sistem yang ampuh untuk mengetahui, apakah pekerjaan tersebut benar-benar dikerjakan atau tidak oleh bawahannya.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo, 2001).

2.1.2.2 Ciri-Ciri Motif

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu. Itulah mengapa

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sebabnya motif perlu ditumbuhkan agar dapat menjadi pendorong perbuatan yang positif sesuai apa yang dikehendaki oleh organisasi.

Motif dapat timbul dari dalam karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau nonfisik disebut motivasi.

Jadi, motif itu terdiri dari dua unsur. Unsur pertama dapat berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan dan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu. Kedua unsur ini tidak dapat dipisahkan karena tiadanya salah satu unsur menyebabkan tidak timbulnya perbuatan. Jika timbul perbuatan tetapi karena tidak ada yang dituju, maka perbuatan itu tidak akan menghasilkan.

Jadi, mungkin saja orang berbuat sesuatu namun tidak tahu untuk apa perbuatan itu dilakukan. Adapun ciri-ciri motif individu adalah :

1. *Motif adalah majemuk*

Dalam suatu tujuan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama . Misalnya : seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin kelas naik pangkat.

2. *Motif dapat berubah-ubah*

Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini tampak motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan –kepentingan individu.

3. *Motif berbeda-beda bagi individu*

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivainya bisa berbeda.

4. *Beberapa motif tidak disadari oleh individu*

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya.

Dengan demikian, sering kali kalau dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Dari ciri-ciri motif individu diatas, terlihat motivasi mengandung tiga hal yang amat penting, yaitu :

1. motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan beberapa sasaran organisasional. Artinya, di dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi anggota organisasi. Secara populer, motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapai tujuan organisasi akan tercapai pula tujuan pribadi. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian seperti dimaklumi, pendorong utama seseorang memasuki organisasi tertentu

ialah adanya persepsi dan harapan bahwa dengan memasuki organisasi tertentu itu berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi.

2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang memotivasikan, yang bersangkutan akan berusaha keras melakukan sesuatu.
3. Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seorang pekerja yang termotivasikan sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan ini mereka melakukan usaha tertentu. Merupakan hal yang logis bahwa usaha seseorang akan semakin besar apabila tingkat ketegangannya dirasakan semakin tinggi.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang anatara lain :

a. *Keingnan untuk dapat hidup*

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

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

b. *Keinginan untuk dapat memiliki.*

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

c. *Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan*

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk dapat memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. *Keinginan untuk memperoleh pengakuan.*

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- Pimpinan yang adil dan bijaksana ; dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. *Keinginan untuk dapat berkuasa.*

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk berkerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi kepala atau ketua, tentu sebelumnya sipemilih talah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas dijadikan penguasa dalam unit organisasi.

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

1. Hak otonomi.
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern dalam peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang.

Yaitu :

a. *Kondisi lingkungan kerja.*

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan tempat kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas yang tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. *Kompensasi yang memadai.*



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

c. *Supervisi yang baik.*

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

d. *Adanya jaminan pekerjaan.*

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukanya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. *Status dan tanggung jawab.*

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. *Peraturan yang fleksibel.*

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.1.3. Disiplin

2.1.3.1 Definisi Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan yang akan perasaan diterima oleh orang lain.

Menurut Singodimedjo (dalam Wibowo. 2007), disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh : seorang perusuh disebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut menjadi terganggu karena tidak ada



karyawan yang melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidak disiplin seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Menurut Terry (dalam Tohardi. 2002), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menggerakkan disiplin.

Bagi Beach (dalam Siagian. 2002), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin itu hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Rivai (dalam Sembiring. 2018), disiplin juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, semakin baik disiplin kerja karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam manajemen, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2002) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi –sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin tenaga kerja amat erat korelasinya dengan motivasi dan moral kerja. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin., misalnya dalam bekerja dengan cara menghargai waktu, tenaga, biaya, dan sebagainya. Menanamkan disiplin kerja tenaga kerja dapat dikembangkan pula dengan cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau teladan bagi para tenaga kerja. Keteladanan seorang manajer perusahaan biasanya dapat membangkitkan disiplin kerja yang kuat bagi tenaga kerja yang membaktikan diri dibawah kepemimpinan manajer yang bersangkutan, sekalipun kepemimpinan tersebut kurang efektif.

2.1.3.2 Tujuan pembinaan Disiplin Kerja

Setiap tenaga kerja memiliki banyak motif dan hampir tak ada satu orang tenaga kerja pun yang memiliki motif sama. Ini berarti kenyataannya tidak satu motif pun yang menentukan bagaimana setiap tenaga kerja harus berkreasi terhadap seluruh beban yang ada. Oleh karena itu, tak ada tehnik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap tenaga kerja di mana pun juga. Beberapa tenaga kerja bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja yang mencari keselamatan, dan ada pula yang bekerja karena tertarik pada pekerjaannya.

Banyak masalah yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja. Dengan demikian, amat sulit menerapkan disiplin terhadap

pekerjaan bagi setiap tenaga kerja. Tampaknya, motif setiap tenaga kerja menerima struktur dan dinamika sendiri. Struktur tersebut seringkali disebut dengan hierarki, yaitu suatu motif biasanya lebih kuat dibandingkan motif lain. Oleh karena itu, motif juga kuat pengaruhnya terhadap disiplin kerja tenaga kerja dibandingkan motif-motif yang lain. Akan tetapi, sebenarnya struktur tersebut tidak tetap.

Motif-motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi amat mempengaruhi kondisi disiplin tenaga kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Dengan demikian, disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegaskan.

Sebenarnya sangatlah sulit untuk menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin tenaga kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintahnya.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Tujuan khusus pembinaan disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta menjalankan perintah manajemen.

b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

2.1.3.3 Indikator Disiplin

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Robbins mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



a. 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 pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan, agar mereka berungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan disiplin pegawai rendah.

b. Sikap kepemimpinan (Teladan Pimpinan)

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

c. Balas Jasa

Balasa Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balasa jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik, organisasi harus memeberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak akan baik balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin akan berusaha bersikap adil terhadap bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap organisasi supaya kedisiplinan pegawai organisasi baik.

e. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus diterapkan atas pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui sikap kepemimpinannya oleh bawahannya.

Keteladanan seorang manajer dapat secara langsung berpengaruh baik dalam jangka pendek dalam membangkitkan disiplin yang kuat bagi para tenaga kerja yang tiap detik menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat; sanksi disiplin sedang ; dan sanksi disiplin kerja ringan. Disiplin kerja tenaga kerja memiliki hubungan erat dengan kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Pemberian kompensasi yang tinggi memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang rendah akan memiliki dampak negatif terhadap disiplin kerja.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan

yang serasi serta mengikat. Vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3.4 Pentingnya Disiplin Kerja

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

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan



tugasnya dengan penuh kesadaran, serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dari pendapat-pendapat para ahli di atas bahwa disiplin adalah alat penggerak karyawan, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan kedisiplinan di perusahaan dan merupakan sumber daya manusia yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai hasil dicapai dari tindakan dengan keterampilan karyawan yang tampil di beberapa situasi. Prasetya dan Kanto (2011). Menurut Veithzal Rivai (dalam Hadiningsih, 2001), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (dalam Wibowo, 2007), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Hendri Sembiring. 2018), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur seperti : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan untuk berkerja sama.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan IQ di atas 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 di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang meggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mecapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental pegawai harus sikap mental yang secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara

fisik, memahami secara fisik, memahami tujuan utama dari target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Selanjutnya Mangkunegara (2007:13) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individual, terdiri dari ;
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis, terdiri dari :
 - a. Presepsi
 - b. Attitude
 - c. Pembelajaran
 - d. Motivasi
3. Faktor organisasi, terdiri dari :
 - a. Sumber daya
 - b. Sikap kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur pekerjaan

Pada umumnya perstasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Sastrohadwirjo dan Siswanto (2005)

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti kemampuan, pengetahuan, motisi, situasi kerja, dukungan organisasi, motid berprestasi, kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Lebih lanjut Faustino Cardoso Gomes (2003), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang pegawai meliputi :

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowlwdge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
4. *Creativines* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan keterampilan
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal quality* yaitu menyangkut kepribadian, sikap kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

2.1.4.3 Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, Michael Armstrong, mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk :

- Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan kemampuan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- Meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

- Memungkinkan individu meningkatkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan sepanjang tahun.
- Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran bagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
- Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
- Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Sedangkan Mitcel (Sedarmayanti, 2000), menyatakan bahwa penilaian kinerja tersebut meliputi :

1. *Quality of work* (Kualitas hasil kerja)
2. *Promptness* (Ketepatan waktu)
3. *Initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan tugas)
4. *Copability* (kemampuan menyelesaikan tugas)
5. *Communication* (kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain)

Kinerja pegawai adalah segalanya tentang kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang melibatkan semua aspek yang secara langsung atau



tidak langsung mempengaruhi dan berhubunga dengan kerja pegawai. Imran dan elnaga (2013). Imran dan Elga mengklasifikasikan kinerja kedalam lima unsur yaitu *planning, monitoring, developing, rating and rewarding*. *Planning* berarti menetapkan tujuan, mengembangkan strategi dan menguraikan tugas dan jadwal pekerjaan untuk mencapai tujuan. *Monitoring* adalah fase di mana untuk melihat seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan. *Monitoring* berarti terus menerus mengukur kinerja dan memberikan umpan balik yang berkelanjutan kepada karyawan dan kelompok kerja pada kemajuan mereka dalam mencapai tujuan. *Monitoring* memberikan kesempatan untuk memeriksa seberapa baik karyawan memenuhi standar kerja yang telah ditentukan dan untuk membuat perubahan pada standar yang tidak sesuai. Tahap *deleloving* karyawan seharusnya meningkatkan setiap kinerja yang rendah/buruk/ yang telah terlihat selama jangka waktu tertentu selama bekerja di perusahaan tersebut. Selama *planning* dan *monitoring* pekerjaan, kekurangan dalam kinerja menjadi jelas dan dapat diatasi. *Rating* adalah summary dari kinerja pegawai. Hal ini dapat bermanfaat untuk melihat dan membandingkan kinerja dari waktu ke waktu atau di antara karyawan. *Rewarding* adalah fase di mana organisasi perlu mengetahui siapa pegawai terbaik di akhir siklus. Tahap *rewarding* dirancang untuk menghargai dan mengenali perilaku pegawai yang luar biasa seperti apa yang lebih baik apa yang di harapkan.

Menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang seharusnya, kuantitas dankualitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan untuk berkerja sama.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pratiwi (2014) :Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan)”	Menunjukkan bahwa. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap karyawan	Penelitian dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.
2	Sanjaya (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta”	Pada taraf signifikansi menunjukkan bahwa : 1. Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta karyawan Hotel In Ros Yogyakarta 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. (4). Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta	Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Karyawan	Penelitian dilakukan di Hotel Ros in Yogyakarta
3	Lili (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Situbondo”	Melalui analisis regresi linier berganda. Uji t (parsial) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan, disiplin kerja yang di terapkan dalam pemkab Situbondo tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.	Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan	Penelitian dilakukan di Pemerintahan Kabupaten Situbondo
4.	Slamet, Pasca Unsud, (Tesis, 2007), Analisis Kepemimpinan,	Kepemimpinan, kecerdasan emosi, kedisiplinan, dan kompetensi secara	Kedisiplinan pada karyawan	Analisis Kemampuan, Kecerdasan Emosi dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	Kecerdasan Emosi, Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Purworejo	bersama mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.		Kompetensi terhadap kinerja Guru SMAN 8 Purworejo
5.	Rijanto, Pasca Unsud (tesis 2008), Pengaruh Komitmen, Motivasi Kerja dan Infrastruktur terhadap Kinerja Petugas Sistem Informasi Manajemen Puskesmas	Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIM Pus.	Motivasi kerja pada karyawan	Pengaruh Komitmen dan Infrastruktur terhadap kinerja petugas sistem informasi manajemen puskesmas
6.	Fylan Ulga, Pasca Airangga (tesis, 2005), Pengaruh Faktor Kepuasan yang berupa Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT Telkom Kantor Cabang Telekomunikasi	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Kedisiplinan kerja pada karyawan	Pengaruh faktor kepuasan yang berupa kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai PT Telkom kantor cabang Telekomunikasi
7.	Kurniadi, Pasca UPI Bandung (tesis 2002), Kemampuan Manajerial dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerjanya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa	Terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap produktivitas kerja	Motivasi dan disiplin karyawan	Kemampuan manajerial karyawan dikaitkan dengan produktivitas kerjanya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa
8.	Romlah, Pascasarjana STIE Ipwija Jakarta (tesis, 2010), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Margahayu	Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru	Motivasi Guru	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja Guru SMAN 1 Margahayu
9	Amran (2009), Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Menyimpulkan bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja	Penelitian dilakukan pada kantor departemen

kantor departemen sosial kabupaten gorontalo	dinas sosial kabupaten gorontalo secara positif dan signifikan	pegawai	sosial kabupaten gorontalo
--	--	---------	----------------------------

Penelitian ini juga pernah di angkat sebagai topik penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya. Mekanisme peneliti juga diharuskan untuk mempelajari penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya yang dapat dijadikan acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini.

2.1.6 Kerangka Pemikiran

2.1.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berasal dari kata *notif* yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. (Uno Hamzah, 2011)

Motivasi karyawan di RSUD Cempaka Putih Jakarta Pusat masih rendah. Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan yaitu para karyawan membutuhkan motivasi yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Disamping hal tersebut ada beberapa peneliti terdahulu yang mengungkapkan tentang pengaruh motivasi yaitu :

1. Pratiwi (2014) : "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan)"



Menunjukkan bahwa. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

2. Sanjaya (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta” pada taraf signifikansi menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
3. Kurniadi, Pasca UPI Bandung (tesis 2002), Kemampuan Manajerial dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerjanya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap produktivitas kerja

Dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. (Marisa Ana, 2014). Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Victor Vroom (dalam Mangkunegara 2011:122) menyatakan hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Hal ini diperkuat oleh teori dari Locke yang menjelaskan bahwa karyawan akan semakin termotivasi dengan adanya tujuan yang spesifik dan sulit.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Singodimedjo (dalam Wibowo. 2007), disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh : seorang perusuh disebut kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut menjadi terganggu karena tidak ada karyawan yang melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidak disiplin seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

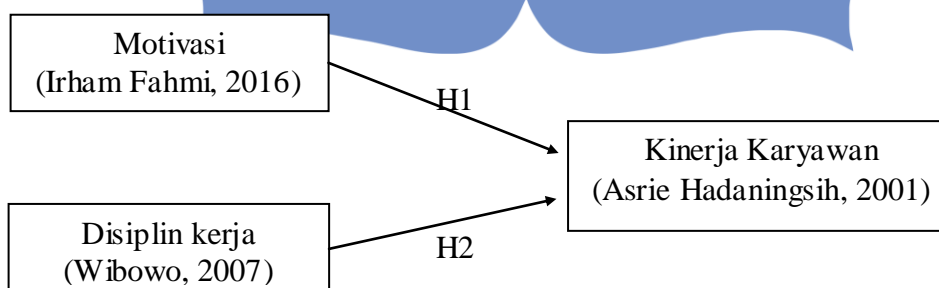
Disiplin karyawan masih terlihat kurang. Disiplin harus dengan dilandasi kesadaran dan harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap ketaatan seseorang atau seseorang terhadap peraturan –peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercemin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disamping hal di atas ada beberapa peneliti terdahulu mengenai disiplin kerja yaitu :

1. Sutopo Slamet, Pasca Unsud, (Tesis, 2007), Analisis Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi, Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Purworejo. Kepemimpinan, kecerdasan emosi, kedisiplinan, dan kompetensi secara bersama mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Fylan Ulga, Pasca Airlangga (tesis, 2005) Pengaruh Faktor Kepuasan yang berupa Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT Telkom Kantor Cabang Telekomunikasi, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai .
3. Dede Hasan Kurniadi, Pasca UPI Bandung (tesis 2002), Kemampuan Manajerial dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerjanya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa, Terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap produktivitas kerja.

Menurut Budi Setiyawan, menyatakan bahwa disiplin kerja bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.7 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berfikir, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilakukan di RSUD Cempaka Putih Jakarta Pusat, sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD Cempaka Putih yang beralamat di Jl. Rawasari selatan No. 1 Cempaka Putih Timur, Kec. Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Pelaksanaan Penelitian

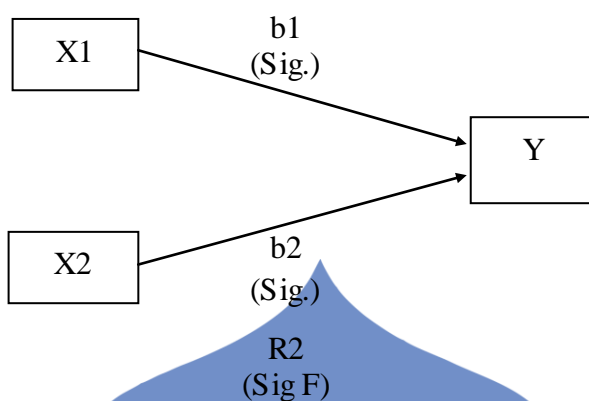
Kegiatan	Nopember 2019				Desember 2019				Januari 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupa menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Cempaka Putih.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variebel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu motivasi dengan simbol X1 dan variabel independen yang kedua yaitu disiplin dengan simbol X2. Satu varibel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variebel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1
Desain Penelitian



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Motivasi (X1) adalah motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (presistence) individu menuju pencapaian tujuan. (Robbins, dalam Asrie Hadaningsih, 2001).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisi yang baik 4. Jaminan pekerjaan 5. Status dan tanggung jawab 	Interval 1-5	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Disiplin (X2) Disiplin adalah kesiediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Sikap kepemimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hukum 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan 	Interval 1-5	1,2 3 4 5 6,7 8 9,10

memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Singodimedjo (dalam Wibowo, 2007).			
Kinerja karyawan (Y) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison dalam Aditya Satria Nanda, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja 2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan hasil kerja 3. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas 4. Kemampuan menjalin kerja sama dengan orang lain 	Interval 1-5	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi penelitian adalah sekelompok subjek atau data dengan karakteristik tertentu. Dalam populasi dijelaskan secara spesifik tentang siapa atau golongan mana yang menjadi sasaran penelitian tersebut. (Firdaus dan Fachry Zamzam, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan RSUD Cempaka Putih yang berjumlah 219 orang.

Tabel 3.3.

Populasi Pegawai RSUD Cempaka Putih

UNIT KERJA	PNS	NON PNS	PHL	JUMLAH
PENUNJANG MEDIS	40		4	44
MEDIS	18		8	26
KEPERAWATAN	54		8	62
STRUKTURAL			4	4
UMUM	46	35	2	83
Grand Total	158	35	26	219

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian yang nanti kesimpulan dari penelitian tersebut berlaku untuk populasi. (Andra Tersiana, 2018). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan dari jumlah populasi 219 orang adalah sebesar 69 sampel dengan perhitungan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{219}{1 + 219(0.1)^2} = \frac{219}{3.19} = 68,7 = 69.$$

dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

3.4.3. Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional sampling* di mana anggota atau unsur populasi penelitian ini tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono, 2003 dalam Wartini, 2015). Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4.
 Sebaran Populasi dan Sampel

UNIT KERJA	POPULASI	SAMPEL
PENUNJANG MEDIS	44	$(44/219) \times 69 = 15$
MEDIS	26	$(26/219) \times 69 = 8$

KEPERAWATAN	62	$(62/219) \times 69 = 19$
STRUKTURAL	4	$(4/219) \times 69 = 1$
UMUM	83	$(83/219) \times 69 = 26$
Grand Total	219	69

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Wawancara dilakukan dengan melakukan dialog dengan pegawai dan pejabat struktural di organisasi RSUD Cempaka Putih serta masyarakat.
- b. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di RSUD Cempaka Putih baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan variabel yang diteliti.
- c. Angket (Kuisisioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan. Kuisisioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuisisioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif 5 skala dari sangat negatif sampai dengan sangat positif.



3.6. Instrumentasi variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap hasil kuisisioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reabilitas untuk memastikan

bahwa kuisioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41).

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung > r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) > 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linear ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linear ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis linear ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linear ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best linear

Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, liner dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181)

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan



- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin kerja

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi

b_2 = Koefisien Regresi Disiplin kerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Cempaka Putih. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai Adjusted R Square. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$: Tidak layak

$H_a \neq 0$: Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih
- Jika Sig F $> \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada RSUD Cempaka Putih. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.

3.7.2. Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Tahapan dalam analisis regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

3.7.2.1. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis analisis regresi linier ganda adalah uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
 - Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.
- c. Uji Asumsi Autokorelasi
- Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:
- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
 - $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
 - $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
 - $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi
- d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas
- Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

3.7.2.2. Uji Model / Goodness of Fit Test

Uji model adalah tahapan berikutnya yang dilakukan ketika persyaratan analisis terpenuhi. Uji model dilakukan dengan terhadap nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau Adjusted R Square (Adj. R^2). Adjusted R Square menunjukkan sejauh mana (prosentase) variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya

model hasil penelitian menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Cempaka Putih. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai Adjusted R Square. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$: Tidak layak

$H_a \neq 0$: Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.
- Jika Sig F $> \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.

3.7.2.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan jika model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model. Pengujian hipotesis dilakukan terhadap nilai koefisien regresi masing-masing variable penelitian pada model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

Y = Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap masing-masing hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_2o ditolak dan H_2a diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_2o diterima dan H_2a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Cempaka Putih.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

(t.thn.).

Amran. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo.*

Ashari, M. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar.*

Dessler. (2010). *Sumber Daya Manusia.* 2000.

Dr. Hendri Sembiring, S. M. (2018). *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.* Medan.

Dr. Hitner Tampubolon, S. M. (2015). *Strategi Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing.* Jakarta.

Dr. Zuki Kurniawan, S. M. (2015). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Manajemen.* Bandung.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta.

Hamidi, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gulf Agency Company Samudera Logistick Gunung Putri.*

Jackson, M. d. (2010). *Sumber Daya Manusia.* 2011.

Kanto, P. d. (2011). *Manajemen Kinerja Perusahaan.*

Kurniadi, D. H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia . *Kemampuan Manajerial dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas kerjanya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa.*

Lili, S. M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Situbondo.*

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Nanda, A. S. (2017). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.*

Pratiwi, A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2007). *Manajemen Kinerja*. Depok.

Rijanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh KCommitmen, Motivasi Kerja dan Infrastruktur terhadap Kinerja Petugas Sistem Informasi Manajemen Puskesmas*.

Riyadi, S. (2011). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Pengaruh kompensasi finansial, Gaya kepemimpinan, Dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*.

Romlah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Margahayu*.

Sanjaya, M. T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros inn Yogyakarta*.

Slamet, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Analisis Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi, Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Purworejo*.

Sudarmo, G. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Syahputra, A. Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung*.

Syaifulloh. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nippon Koet-Primp*.

Syuhada, D. H. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta.

Syuhada, D. H. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta.

Syuhada, D. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta.

Ulga, F. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Faktor Kemampuan yang berupa Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan kinerja Pegawai PT. Telkom kantor cabang Telekomunikasi*.

Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wulandari, M. d. (2010).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta