

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE)
CABANG UTAMA KOTA DEPOK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk
Menyelesaikan program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh :

Andrianto Elyas Sostenos

NIM : 2015511248

**PROGRAM SARJANA
PRODI STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWJIA
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Andrianto Elyas Sostenos, NIM. 2015511248, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota-Depok.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota-Depok. Untuk membuktikan pengaruh kedua variabel tersebut maka dilakukan penelitian ini.

Penelitian dilakukan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota-Depok dengan mengambil 87 responden sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus slovin. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai analisis dan pengujian hipotesis dilakukan uji t dan uji F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Terdapat pengaruh secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota-Depok; 2) Terdapat pengaruh secara parsial Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota-Depok.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan untuk sering memberikan motivasi dan menanamkan disiplin yang tinggi pada karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Andrianto Elyas Sostenos, NIM. 2015511248, The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Depok City.

Effect of Work Motivation and Discipline are two of several factors that are thought to affect the Performance of Employees of PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Depok City. To prove the influence of these two variables, this study was conducted.

*The study was conducted at PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Depok City by taking 87 respondents as research samples which were calculated using the Slovin formula. Data was collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales ranging from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively, describing research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis is used as an analysis and hypothesis testing performed *t* test and *F* test.*

This study produces two findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) There is a simultaneous effect of Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Depok City; 2) There is a partial effect of Work Motivation and Discipline on the Performance of Employees of PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Depok City.

Based on these findings, it is recommended to improve work performance often to motivate and instill high discipline in employees.

Keywords: *Motivation, Discipline, Work Performance*



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, Karena atas Rahmat dan lindungannya maka Penulis Dapat Menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota- Depok.

Dalam penyelesaian Skripsi ini penulis menyadari bahwa isi dari hasil karya ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan, dan dalam kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan terimakasih yang Sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak **Drs. Joni Heruwanto, MM.** Selaku pembimbing yang tidak kenal lelah Untuk meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Ibu **Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM.** Sebagai Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWI JAKARTA
3. Bapak **Dr. Suyanto, SE., MM., M. Ak., CA.** Sebagai Ketua STIE IPWI JAKARTA. Yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan perkuliahan.
4. Kepada keluargaku tercinta yang senantiasa Tidak Kenal Lelah, Dalam memberikan dukungan dan dorongan semangat. Sehingga Penulis Dapat Menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Pimpinan dan Staff Management, PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Depok, Dan PT. Indah Berkah Bersaudara yang telah

© 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



Mendukung kelancaran penelitian Serta Mengizinkan ,Dan meluangkan waktu Kepada Penulis Untuk Dapat menyelesaikan Penelitian ini.

6. Kepada teman-teman saya dan semua pihak, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang turut memberikan bantuan secara ikhlas dan tulus kepada penulis.Semoga bantuan yang bapak,ibu,dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan mamfaat bagi perusahaan,pembaca,pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Depok, 10 September 2020

Penulis,

Andrianto Elyas Sostenos



© 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 JUDUL	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	1
ABSTRACT	2
KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI	5
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	9ii
BAB 1 PENDAHULUAN	10
1.1 Latar Belakang.....	10
1.2. Perumusan Masalah.....	15
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian.....	16
1.5. Sistematika Penulisan.....	16
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen.....	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Motivasi.....	16
2.1.4. Disiplin Kerja	19
2.1.5. Kinerja Karyawan.....	23
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	28
2.3. Kerangka Pemikiran	29
2.4. Hipotesis	31
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30

© 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



3.2	Desain Penelitian	31
3.3	Operasional Variabel	31
3.4	Metode Pengumpulan Data	34
3.5	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	36
3.6	Instrumen Variabel Penelitian	37
3.6.1	Uji Validitas	37
3.6.2	Uji Reliabilitas	37
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	38
3.7.1	Uji Asumsi	38
3.7.2	Koefisien Determinasi	40
3.7.3	Uji Model	41
3.7.4	Model Persamaan Regresi	41
3.7.5	Pengujian Hipotesis	42
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2	Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3	Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
	DAFTAR PUSTAKA	32
	LAMPIRAN	

© 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 Data survei <i>Top Brand Awards Indonesia</i> 3 tahun terakhir	2
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Skedul Penelitian Tahun 2020	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	51
Tabel 4.2 Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi	53
Tabel 4.3 Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin	54
Tabel 4.4 Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja karyawan	55
Tabel 4.5 Reliability Statistics (Motivasi)	56
Tabel 4.6 Reliability Statistics (Disiplin Kerja)	57
Tabel 4.7 Reliability Statistics (Kinerja Karyawan)	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.10 Hasil Uji t (Parsial)	62
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)	64
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi	65

© 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 GAMBAR

Gambar 2.1 Arti Manajemen	11
Gambar 2.2 Fungsi dan Proses Manajerial	11
Gambar 2.3 Dimensi Kinerja	26
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.JNE	50
Gambar 4.2 Uji Normalitas	58
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	60



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

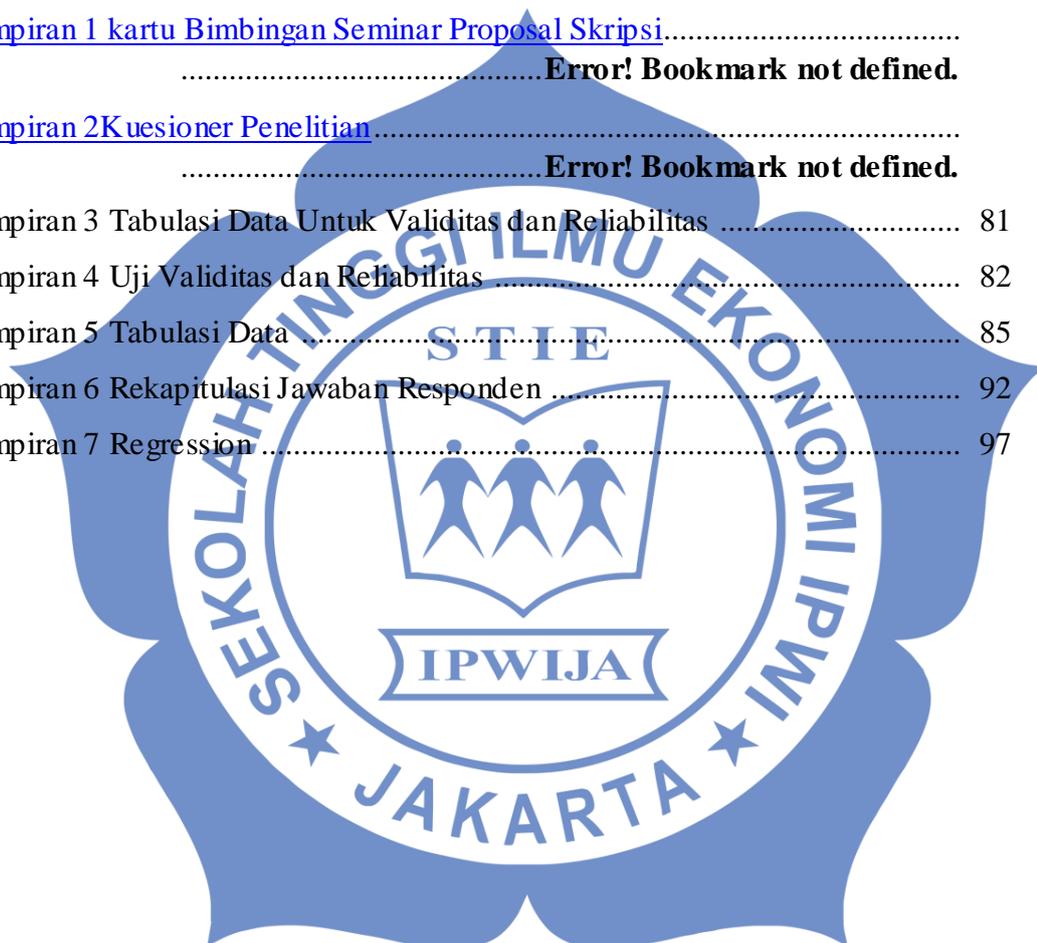
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 LAMPIRAN

Lampiran 1 kartu Bimbingan Seminar Proposal Skripsi	
.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	
.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Tabulasi Data Untuk Validitas dan Reliabilitas	81
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas	82
Lampiran 5 Tabulasi Data	85
Lampiran 6 Rekapitulasi Jawaban Responden	92
Lampiran 7 Regression	97



© 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

BAB 1

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan dan perkembangan di bidang teknologi membawa dampak yang cukup besar pada berbagai bidang yang mengikuti perekonomian dunia dari ekonomi industri menuju ekonomi jasa. Bisnis logistik di tanah air diprediksi mengalami perubahan didukung oleh perkembangan trend perdagangan elektronik atau *e-commerce* yang semakin pesat dan menjadi trend terbaru masyarakat Indonesia.

PT.JNE berdiri dari tahun 1990 dan hadir sebagai perusahaan jasa pengiriman ekspres dan logistik nasional yang turut berperan aktif memenuhi kebutuhan masyarakat akan distribusi, serta memiliki peran penting dalam perekonomian dalam negeri, maka perusahaan yang kini telah genap berusia 25 tahun ini mempersiapkan JNE E-Commerce mulai dari tahun 2014, dan optimalisasi mobile applications serta membangun 250 kantor operasional untuk meningkatkan daya saingnya dalam era masyarakat ekonomi ASEAN (MEA).

Pertumbuhan yang sangat cepat ini dikarenakan masyarakat sudah menempatkan e-commerce sebagai gaya hidup. Bahkan ada yang menganggap jika tidak ikut berbelanja online dinilai ketinggalan zaman. Dengan pesatnya

pertumbuhan e-commerce, membuka kesempatan bagi JNE untuk turut memberikan kontribusi dalam proses pengiriman. Kini dengan jaringan yang berjumlah lebih dari 5.000 titik layanan di seluruh Indonesia sampai dengan tingkat kecamatan disertai dengan gerai 24 jam di kota-kota besar, JNE telah mampu memberikan pelayanan yang maksimal. Berikut ini data yang menggambarkan Indeks kenaikan Brand PT.JNEIndonesia.

Tabel 1.1 Data survei *Top Brand Awards Indonesia* 3 tahun terakhir

2017		2018		2019	
MERЕК	TBI	MERЕК	TBI	MERЕК	TBI
JNE	49,2 %	JNE	45,0 %	JNE	26,4%
		J&T	13,9 %	J&T	20,3 %
TIKI	34,7 %	TIKI	13,6 %	TIKI	12,6 %
POS	8,4 %	POS	11,6 %	POS	5,4 %
DHL	1,3 %	DHL	3,5 %	DHL	3,8 %

Sumber : www.topbrand-award.com

Tabel di atas menggambarkan bahwa brand PT.JNE Dianugrahi penghargaan TOP Brand Award 3 tahun berturut-turut sejak tahun 2014 sampai tahun 2019, dalam TOP Brand Indeks (TBI) Sebesar 26,4% atau lebih besar di bandingkan perusahaan sejenis lainnya. Dalam hal ini tentunya JNE akan berusaha semaksimal mungkin untuk selalu menjaga dan mempertahankan kepercayaan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



loyalitas konsumennya, sebab keunggulan kompetitif bisnis logistik terletak pada kemampuan memberikan pencapaian setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi yang membutuhkan peranan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mengatur dan mengelola organisasi tersebut dengan baik dan profesional. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2016:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sutrisno (2009:110) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kedisiplinan kerja yang dijalankan yang diterapkan di lingkungan kerja oleh para karyawan PT. JNE Cabang kota Depok, baik itu yang berstatus karyawan tetap, kontrak maupun *freelance*, masih kurang maksimal, hal ini disebabkan banyak faktor yang menjadi pekerjaan rumah bagi manajemen untuk diperbaiki dan mencari solusi yang baik, agar proses kinerja para karyawan PT JNE Cabang Kota Depok berjalan dengan efektif dan efisien secara sistematis dan terintegrasi satu sama lainnya. Kurangnya sistem pengawasan dan pengontrolan yang diterapkan oleh perusahaan, yang menyebabkan, banyak aspek ketidaksiplinan atau aturan perusahaan yang tidak berjalan dengan baik.

© 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



Kedisiplinan bagi tiap individu karyawan, sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Meskipun berbagai jenis motivasi dan disiplin kerja karyawan yang berupa pemberian penghargaan dan insentif dilakukan oleh PT. JNE cabang Kota Depok, tetapi fenomena yang terjadi, kinerja karyawan masih belum dapat dikatakan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan-keluhankonsumen, seperti paketnya tidak sampai ke tujuan, paketyang rusak akibat kelalaian karyawan, dan paket yang dikirim ke tujuan pengirim salah alamat, keterlambatan pengiriman dan penerimaan barang, dll.

Selain fenomena diatas ada beberapa masalah yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal yaitu:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Kota-Depok.

© 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. Kurangnya penerapan tingkat kedisiplinan di lingkungan kerja PT. JNE Cabang Kota-Depok.
3. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di PT. JNE Cabang Kota-Depok.

Kinerja karyawan yang kurang maksimal akan menghambat pertumbuhan perusahaan dan jika dibiarkan terus maka tidak menutup kemungkinan perusahaan bisa mengalami kebangkrutan. Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristanti dan Lestari (2019) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri) menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya dan ada pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya.

Haruna (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat menyatakan bahwa Variabel motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Ekhsan (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.

© 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



Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Depok.**

1.2. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Depok?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Depok?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, sehingga tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Depok.



1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang utama kota Depok adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya motivasi, disiplin kerja, dan Kinerja karyawan serta menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan Referensi atau evaluasi bagi pihak manajemen PT. JNE Cabang utama kota Depok dalam meningkatkan motivasi, Disiplin kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota- Depok

3. Bagi Institut STIE IPWIJA

Bagi Institut, Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan Kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan hasil penelitian ini dilakukan secara sistematis yang terdiri atas beberapa Bab sebagai berikut:

Bab 1 PENDAHULUAN

Pada Bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah tentang pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan.

Bab 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan peneliti terdahulu, hubungan antara variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab 3 METODE PENELITIAN

Metode penelitian mengurai tentang lokasi dan waktu penelitian, sifat penelitian data yang dikumpulkan, teknik pengambilan sample, sumber dan teknik pengumpulan data, serta teknik dan analisis data.

Bab 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang tinjauan umum perusahaan yang membahas tentang pengaruh perilaku pimpinan dan komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Bab 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis menyampaikan kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan serta memberikan saran.

© 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 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan yang diinginkan (Fahmi 2011 :2).

Manajemen terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu: *man, money, methode, material, machines, dan market*. Sedangkan sumber daya manusia menurutnya adalah kemampuan terpadu dari daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian (Griffin, 2010).

Menurut Simmamora(2016) manajemen diartikan sebagai proses untuk memberdayakan segala sumber daya didalam organisasi untuk mencapai tujuan. dalam suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan, mengendalikan, mengawasi serta mengatur suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Perencanaan berarti bahwa para manajer memikirkan kegiatan-kegiatan sebelum dilaksanakan. Berbagai kegiatan ini biasanya didasarkan pada berbagai metode, rencana atau logika, bukan hanya atas dasar dugaan atau firasat.

Pengorganisasian berarti bahwa para manajer mengkoordinasikan sumber daya manusia dan material organisasi. Kekuatan suatu organisasi terletak pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan. Semakin terkoordinasi dan terintegrasi kerja organisasi semakin efektif pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pengkoordinasian merupakan bagian vital pekerjaan manajer. Selanjutnya pengarahan berarti bahwa para manajer mengarahkan, memimpin dan mempengaruhi para bawahan. Manajer tidak melakukan semua kegiatan sendiri, tetapi menyelesaikan tugas-tugas esensial melalui orang lain. Mereka juga tidak sekedar memberikan perintah, tetapi menciptakan iklim yang dapat membantu para bawahan melakukan pekerjaan secara paling baik. Pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak ke arah tujuan-tujuannya. Bila beberapa bagian organisasi ada pada jalur yang salah atau ada penyimpangan manajer harus membetulkannya.

Atas dasar uraian diatas, menyimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.

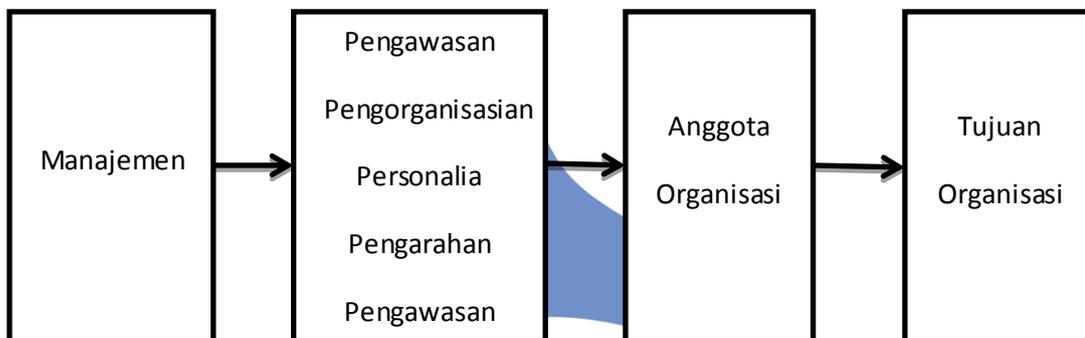
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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



Gambar 2.1 Arti Manajemen

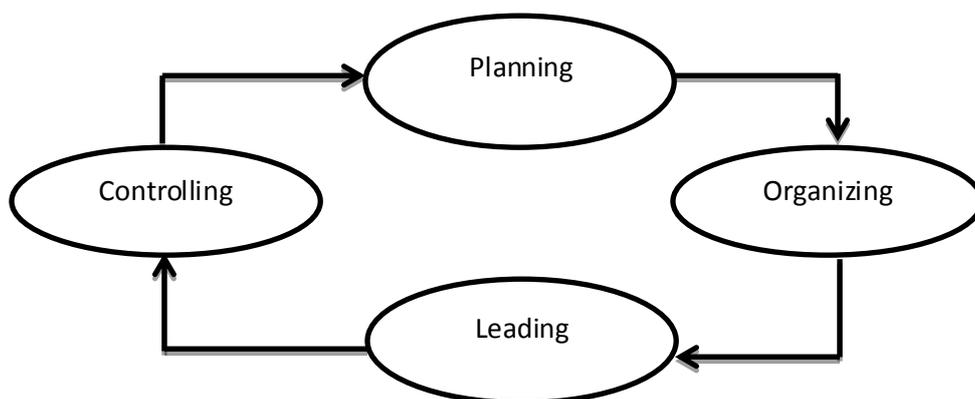


George R. Terry yang dikutip oleh Hasibuan (2016:2) mengatakan bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

2.1.1.2 Fungsi dan Proses Manajemen

Didalam manajemen terdapat atau terdiri dari fungsi-fungsi manajemen. Secara umum fungsi manajemen terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan Kasmir (2016:10).

Gambar 2.2 Fungsi dan Proses Manajerial



2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2016:6).

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek personil atau orang-orang dari pekerjaan manajemennya, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional (Dessler, 2011:2).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum yang menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.



2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi dari MSDM yang dijelaskan oleh Hasibuan (2016:21), terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.



g. Kompensasi (*Compasation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenace*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Manfaat Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, sebagai cabang dari manajemen seperti dibatasi satu jenis ilmu termasuk terapan, seharusnya dengan memahaminya



seseorang akan dapat mempedomani prinsip-prinsip atau keberanian atas dasar yang dalam kehidupan nyata perusahaan untuk mencapai hasil tertentu.

Namun ternyata, prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh manajemen sumber daya manusia banyak dikemukakan melalui praktek dan observasi umum tanpa penelitian yang cukup diawasi sehingga disangsikan validasinya, oleh karena itu hanya dapat diberi label generalisasi yang berguna atau konsep teoritis saja.

Sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien itu hanya mungkin terwujud bila kerja manajer didalam suatu organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

2.1.2.4 Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia

Sejumlah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia secara lini dapat disebutkan sebagai berikut:

1. Menempatkan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat
2. Memperkenalkan pegawai baru dalam organisasi
3. Melatih karyawan untuk jawaban bagi mereka yang masih baru
4. Meningkatkan kinerja jabatan dari setiap orang
5. Mengendalikan biaya tenaga kerja
6. Menciptakan dan memperthanakan semangat kerja
7. Melindungi kesehatan dan fisik pegawai



Dalam kondisi tertentu manajemen sumber daya manusia dapat menjalankan salah satu dari tiga fungsi berikut:

1. Fungsi lini yaitu mengarahkan kegiatan-kegiatan dari orang-orang didalam departemennya sendiri dalam bidang-bidang jasa.
2. Fungsi koordinatif yaitu sebagai koordinatr kegiatan personil
3. Fungsi karyawan yang membantu dalam hal pelatihan, penilaian, pengimbalan, penyuluhan, promosi dan pemecatan karyawan

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2011:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2014:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2016:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut.



Menurut Simamora (2016:51) motivasi adalah sebuah fungsi daripengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

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

2.1.3.2 Hal yang Berpengaruh dalam motivasi

Hasibuan (2016:146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:98) indikator motivasi terdiri sebagai berikut:

1. *Existence needs*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja, fringe benefits.

2. *Relatedness need*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3. *Growth need.*

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai



Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Teori ERG dalam Hasibuan (2016:220) menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)

Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)

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

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan.

3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)

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

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagaiketataan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah



ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Fathoni, 2006:130).

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko 2014:208). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryono, 2002: 192)

Menurut Rivai (2011:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci



keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:292), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Rivai (2011:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidaksopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.4.3 Indikator Dalam Kedisiplinan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:547), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiridan dari perintah, antara lain :

1. Kehadiran.

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

2. Ketaatan pada peraturan kerja.



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

3. Ketaatan pada standar kerja.

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

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

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

5. Bekerja etis.

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

2.1.5. Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja



didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2010:121).

Simamora (2016: 339) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan.

Bangun (2012 :231) mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. Menurut Neal (2004:19), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna

mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan (Tanjung, 2003: 203).

2.1.5.2 Hal yang Berpengaruh dalam Kinerja



Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

2.1.5.3 Indikator Dalam Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:33) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.





© 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. Kualitas Kerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

4. Kehadiran

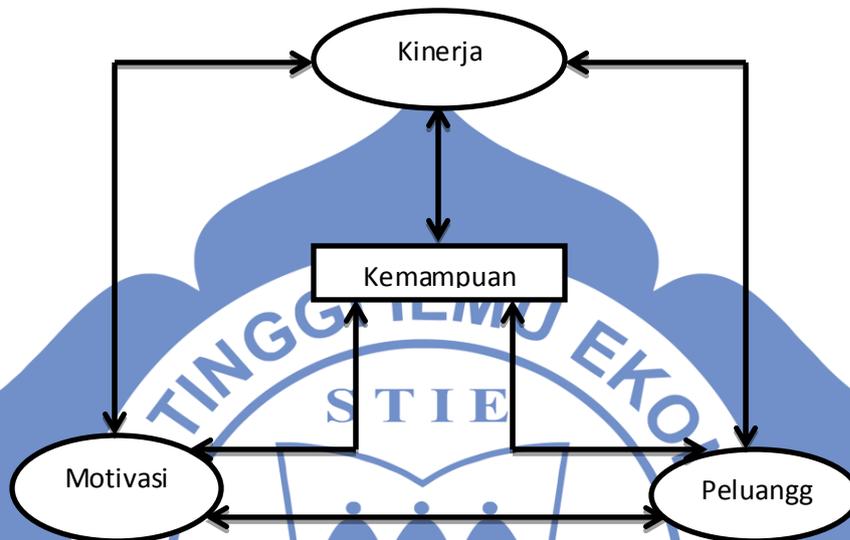
Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerjasama

Kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Wexley dan Yukl (2012:97), mengidentifikasi indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Robbins (2015:241) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif. Berikut ini contoh dibawah ini adalah gambar dimensi kerja.

Gambar 2.3 Dimensi Kinerja



Sumber : Robbins (2015 : 241)

Menurut Sinungan (2008:148), disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Sehingga disiplin menjadi salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja menjadi dorongan yang kuat dari dalam dan luar diri karyawan yang membentuk perilaku karyawan dalam kinerjanya. Oleh karena itu peneliti mengangkat masalah motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

	Peneliti	Tahun penelitian	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil
1.	Krisnawati	2008	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada KUD Argopuro (serba usaha) Krucil Probolinggo.	Analisis regresi linear sederhana	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Andiyanto	2011	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Analisa	2011	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Sarwanto	2007	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar	Analisis regresi linear sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Reza	2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Prawaty	2012	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Rizon Pranata	2014	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira dinamika Multi finance tbk. Arga makmur Bengkulu utara.	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



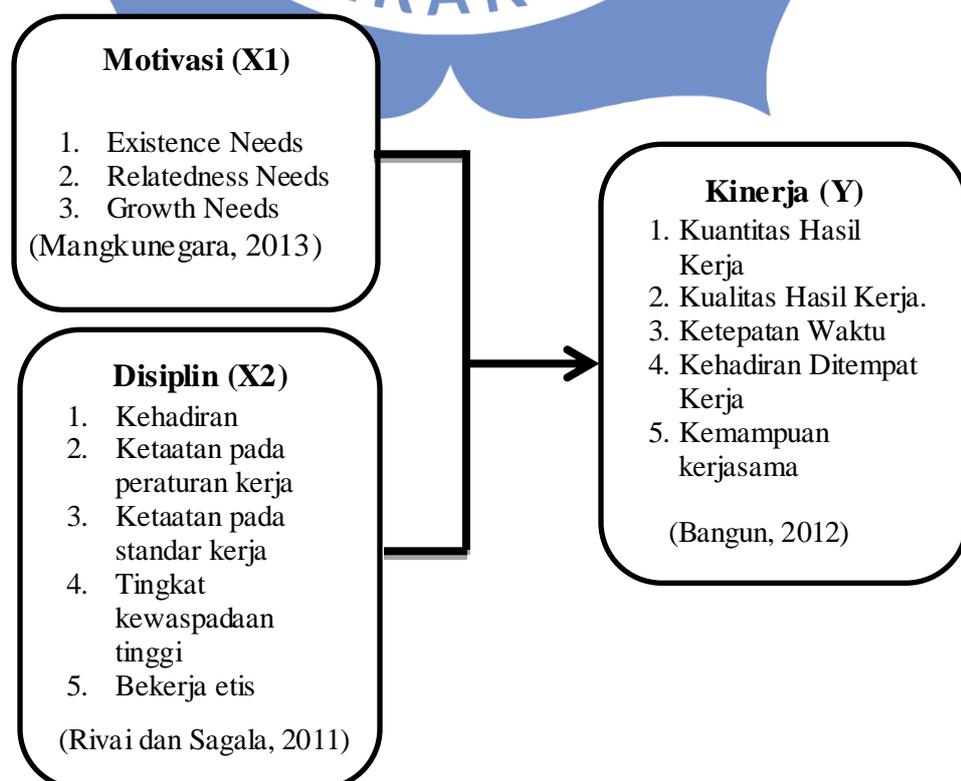
8.	Desi Kristanti dan Ria Lestari	2019	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)	Analisis regresi linear berganda	Ada pengaruh secara parsial disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya dan ada pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya.
9.	Hasanuddin Haruna	2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat	Analisis regresi linear berganda	Variabel motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
10.	Muhamad Ekhsan	2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Cabang- Depok.

2.3. Kerangka Pemikiran

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia agar mencapai kinerja yang lebih optimal karena kelangsungan setiap perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha mencapai tujuan setiap perusahaan mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat

dipengaruhi dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan juga disiplin kerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan variabel disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kerangka berikut ini:



© 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- I. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
- II. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:96) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

- H_1 = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE Express Cabang Depok.
- H_2 = Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. JNE Express Cabang Depok.



DAFTAR PUSTAKA

- Andiyanto. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur. *Skripsi*. Diunduh dari <http://eprints.undip.ac.id/29481/>.
- Analisa, Lucky Wulan and Rahardjo, Mudji. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. *Skripsi*. Diunduh dari <http://eprints.undip.ac.id/26826/>.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Andriani Tery.s. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) Palembang. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen.
- Arini Yulianita 2016, “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Cipta Nusa Sidoarjo* “, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Study Manajemen.
- Cahyo Adi Nugroho. 2015. Pengaruh Gaya Kepimpinan Dana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua (Diterjemahkan Oleh: Paramita Rahayu). Jakarta: PT. Indeks.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Giddens 2011, *Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Ahli Bahasa: Dwi Kartini Jaya, Edisi Revisi dan Terbaru, Jakarta : Erlangga.
- Griffin, Jill. 2010. *Customer Loyalty Menumbuhkan Dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Edisi dan Revisi Terbaru. Jakarta: Erlangga



- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Krisnawati. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada KUD Argopuro (serba usaha) Krucil Probolinggo. Diunduh dari <http://www.pekerjadata.com/2014/01/skripsi-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan-koperasi-unit-desa-kud-argopuro-serba-usaha.html>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV Agung, Semarang.
- Neal Jr., James E. 2004. *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta. Penerbit Prestasi Pustaka Publisher.
- Permana Lucky Azi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bagian Job Manajemen Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM. *Skripsi*. Universitas Unpas, Bandung, Fakultas Ekonomi.
- Pranata, Rizon and Sari, Anggri Puspita and Susetyo, Sugeng. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Skripsi*. Bengkulu Utara: Arga Makmur.
- Prawatya Dipta Adi, Susilo Toto Raharjo. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik. *Skripsi*. Diunduh dari <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.
- Reza, Regina Aditya and Dirgantara, I Made Bayu. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Diunduh dari <http://eprints.undip.ac.id/24466/>.



- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sarwanto, Joko. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Diunduh dari <http://digilib.uin-suka.ac.id/1593/>.
- Sastrodiwiryo, Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerjemah Dewi Sartika. Edisi ke 2. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Buku 1. Cetakan Kedua, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas*. Cetakan Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Subagyo, Pangestu & Djarwanto. 2014. *Statistika Induktif*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung Hendri dan Ishak Arep. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy. 2004. *Manajemen Jasa*. Penerbit Andi Edisi Kedua : Yogyakarta.
- Wexley & Yukl, 2012, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Rineka, 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



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah Karyawan PT.JNE EXPRESS Cabang Depok yang beralamatkan di Jalan KSU Parung Serab,Gang Tugu Jaya No.888 Sukmajaya – Depokdimana data primer dan data sekunder mudah didapat di lokasi tersebut.

Skedul penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan Januari tahun Januari 2020.

Tabel 3.1 Skedul Penelitian Tahun 2020

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis Data									■	■		
5	Penyusunan Laporan										■	■	■

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat. Pada penyusunan penulisan ini, juga merupakan penelitian yang bertujuan Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). penulis mengumpulkan data menggunakan Metode survey. Metode ini digunakan penulis agar dapat melakukan penelitian suatu Locus, di samping itu penulis pun menjadi bagian di dalamnya.

Variabel independen yang dilambangkan dengan X_1 dan X_2 adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen yang dilambangkan dengan Y , baik yang pengaruhnya positif maupun negatif. Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (Sig.F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b_1 untuk koefisien regresi X_1 terhadap Y dan b_2 untuk koefisien regresi X_2 terhadap Y).

3.3 Operasional Variabel

Menurut Indriantoro (2014:69) definisi operasional variabel merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dan Tabel Di Bawah ini adalah Variabel dan Indikator Yang Menjadi acuan Dari Penulis Untuk Dapat Menyelesaikan Penelitian ini.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
-----------------	---------	-----------	-------

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Bangun, 2012 :231)	Kuantitas Hasil Kerja	1. Pencapaian volume kerja. 2. Pekerjaan yang telah diselesaikan	Ordinal
	Kualitas Hasil Kerja	1. Pekerjaan sesuai dengan SOP. 2. Pekerjaan sesuai dengan target	
	Ketepatan Waktu	1. Melakukan pekerjaan tanpa menunda-nunda. 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
	Kehadiran ditempat Kerja	1. Selalu hadir di tempat kerja. 2. Masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.	
	Kemampuan Kerjasama	1. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja. 2. Terbuka dengan pendapat rekan kerja lainnya.	
Motivasi (X1) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.	<i>Existence Needs</i> (Kebutuhan Keberadaan)	1. Gaji mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga 2. Gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 3. Kondisi ruangan	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
(Mangkunegara, 2013:93)		kerja aman 4. Perlengkapan dan peralatan bekerja cukup aman dan memadai.	Ordinal
	<i>Relatedness Needs</i> (Kebutuhan Berhubungan)	1. Bersosialisasi dengan sesama rekan kerja. 2. Sering ikut terlibat di dalam kegiatan kebersamaan	
	<i>Growth Needs</i> (Kebutuhan Pertumbuhan)	1. Atasan memberikan penghargaan. 2. Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja 3. Kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.	
		4. Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan.	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X2) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. (Rivai, 2011 :444)	Kehadiran	1. Tidak pernah absen. 2. Berkaitan dengan absensi atau kehadiran.	Ordinal
	Ketaatan pada peraturan kerja	1. Selalu datang tepat waktu. 2. Tidak pernah meninggalkan pekerjaan	
	Ketaatan pada standar kerja	1. Bekerja sesuai dengan standar kerja. 2. Selalu melaksanakan tanggung jawab	
	Tingkat kewaspadaan tinggi	1. Selalu waspada dalam melakukan setiap pekerjaan. 2. Cenderung memilih pekerjaan	
Bekerja etis		1. Selalu mentaati semua peraturan. 2. Patuh terhadap perintah atasan	Ordinal

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode antara lain:

1. Observasi

Observasi adalah cara dan tehnik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian dalam penelitian ini Observasi yang dilakukan yaitu langsung ke lokasi penelitian di gudang operasional JNE Kota Depok beralamatkan di Parung – Serab Kota Depok.

2. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau Kuesioner yaitu metode utama menggali dalam penelitian ini. Angket merupakan metode yang menggunakan sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh responden. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang bersumber dari tiap-tiap indikator variabel penelitian. Dalam menanggapi pertanyaan kuisisioner, maka digunakan pengukuran dengan skala *Likert* (Sekaran, 2006: 284). Skala *Likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 5 titik dengan susunan sebagai berikut:

- Alternatif jawaban Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1
- Alternatif jawaban Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- Alternatif jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Alternatif jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Alternatif jawaban Sangat setuju (SS) diberi skor 5

Skala *Likert* digunakan untuk menjawab dan mengukur indikator penelitian. Penentuan kelas atas jawaban responden terhadap variabel penelitian berdasarkan skor adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah dari kelas adalah $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi dari kelas adalah $5 \times 1 = 5$

- Interval kelas adalah $(5-1):5 = 0,8$

Di bawah ini kriteria/standar penilaian jawaban adalah sebagai berikut:

- 1,0– 1.80 = Sangat Tidak Baik
- 1,81 – 2,60 = Tidak baik
- 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- 3,41 – 4,20 = Baik
- 4,21 – 5,0 = Sangat Baik

Sumber: Djarwanto dan Subagyo (2014:148)

3.5 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi adalah semua orang, kejadian, atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang diduga (Mas'ud, 2004:70). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Jne Cabang Depok sebanyak 649 orang.
2. Sampel menurut Suharsimi Arikunto (2010:109) adalah sebagai berikut: “Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Tehnik pengambilan sample dengan *insidental sampling* yaitu pengambilan sample berdasarkan populasi yang bisa ditemui. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{649}{1 + 649 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{649}{7,49} = 86,65$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,1$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin diatas diperoleh nilai sebesar 86,65 dibulatkan menjadi 87. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87orang.

3.6 Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen Variabel merupakan pengujian atas data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2016:41)

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam penelitian ini nilai kevaliditasan suatu data atau butir pertanyaan berdasarkan nilai $(r)Product Moment$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini menggunakan metode *One shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2016:41).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis datanya yaitu dengan menganalisis data dengan analisis kualitatif yaitu mendeskripsikan variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan statistik dibantu program SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) versi 25. Hasil analisisnya berupa:

3.7.1 Uji Asumsi

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear ganda. 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 di gunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

Analisis regresi linear ganda di ahului 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 penafsiran BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) artinya penafsiran tidak bias, linear dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinaritas, dan

heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181)

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linear 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.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen) tidak terjadi multikolinearitas 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 dari pada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji 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 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 linear berganda. Hasil analisis regresi linear ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2) dan model persamaan regresi linear ganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 = \text{Koefisien Regresi Motivasi}$$

$$b_2 = \text{Koefisien Regresi Disiplin kerja}$$

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap Y . Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh X_1 terhadap Y . Sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh X_2 Terhadap Y .

3.7.2 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen X_1 dan X_2 . Dalam menjelaskan variabilitas variabel Y Dalam model persamaan regresi yang di hasilkan dalam analisis .hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) Yang menunjukkan beberapa persentase kontribusi dari variabel X_1 Dan X_2 . Pada model menjelaskan variabilitas nilai dari variabel Y .

3.7.3 Uji Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linear berganda dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Kota Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$$H_0 : = 0 : \text{Model tidak baik/ Tidak layak}$$

$$H_a : \neq 0 : \text{Model baik / layak}$$

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan uji F yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas (*Sig F*) Terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,005$) kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, Maka H_0 Diterima dan H_a Ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.

3.7.4. Model Persamaan Regresi

Model persamaan regresi linear ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

- a = Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi Motivasi X_1
- b2 = Koefisien Regresi Disiplin kerja X_2

3.7.5. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model. Yaitu menganalisis kemampuan persamaan regresi linear ganda dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : = 0$: Model tidak baik / Tidak layak

$H_a : \neq 0$: Model baik / layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig F) Terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,005$) kriteria yang di gunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak di gunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.
- Jika Sig F $> \alpha$, maka H_0 Diterima dan H_a Ditolak, artinya model hasil penelitan tidak layak di gunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.JNE Cabang Depok.

Pengujian Hipotesis penelitian di lakukan dengan Uji t. Pengujian Hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama yang di ajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.

Hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut :

$H_{01} : b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh

$H_{a1} : b_1 \neq 0$: Ada Pengaruh.

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan Uji t yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig t) terhadap taraf Uji penelitian ($\alpha = 0,005$) kriteria yang di gunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika Sig t $< \alpha$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.JNE Cabang Depok.
- Jika Sig t $> \alpha$, Maka H_{01} Diterima dan H_{a1} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.JNE Cabang Depok.

2. Uji Hipotesis kedua

Hipotesis yang kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.JNE Cabang Depok.

Hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut :

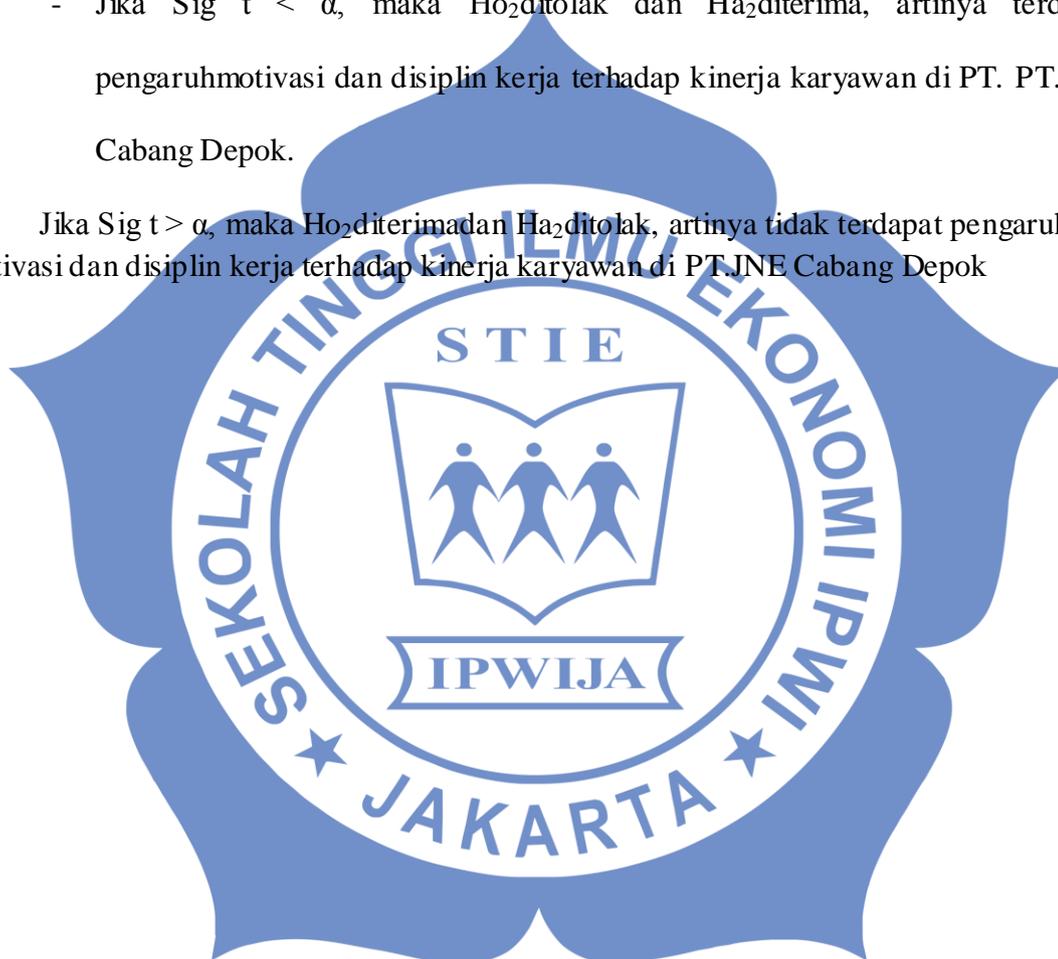
$H_{02} : b_2 = 0$: Tidak ada pengaruh

$H_{a2} : b_2 \neq 0$: Ada pengaruh



Pengujian Hipotesis dilakukan dengan Uji t yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig t) terhadap taraf Uji penelitian ($\alpha = 0,005$) kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika Sig t < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PT.JNE Cabang Depok.
- Jika Sig t > α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.JNE Cabang Depok



© 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Andiyanto. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur. *Skripsi*. Diunduh dari <http://eprints.undip.ac.id/29481/>.
- Analisa, Lucky Wulan and Rahardjo, Mudji. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. *Skripsi*. Diunduh dari <http://eprints.undip.ac.id/26826/>.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Andriani Tery.s. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) Palembang. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen.
- Arini Yulianita 2016, “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Cipta Nusa Sidoarjo* “, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Study Manajemen.
- Cahyo Adi Nugroho. 2015. Pengaruh Gaya Kepimpinan Dana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua (Diterjemahkan Oleh: Paramita Rahayu). Jakarta: PT. Indeks.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fuad Mas’ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Giddens 2011, *Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Ahli Bahasa: Dwi Kartini Jaya, Edisi Revisi dan Terbaru, Jakarta : Erlangga.
- Griffin, Jill. 2010. *Customer Loyalty Menumbuhkan Dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Edisi dan Revisi Terbaru. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.



Hasibuan, Malayu S.P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Askara.

Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Krisnawati. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada KUD Argopuro (serba usaha) Krucil Probolinggo. Diunduh dari <http://www.pekerjadata.com/2014/01/skripsi-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan-koperasi-unit-desa-kud-argopuro-serba-usaha.html>

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV Agung, Semarang.

Neal Jr., James E. 2004. *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta. Penerbit Prestasi Pustaka Publisher.

Permana Lucky Azi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bagian Job Manajemen Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM. *Skripsi*. Universitas Unpas, Bandung, Fakultas Ekonomi.

Pranata, Rizon and Sari, Anggr Puspita and Susetyo, Sugeng. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Skripsi*. Bengkulu Utara: Arga Makmur.

Prawatya Dipta Adi, Susilo Toto Raharjo. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik. *Skripsi*. Diunduh dari <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.

Reza, Regina Aditya and Dirgantara, I Made Bayu. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Diunduh dari <http://eprints.undip.ac.id/24466/>.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Sarwanto, Joko. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Diunduh dari <http://digilib.uin-suka.ac.id/1593/>.

Sastrodiwiryo, Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerjemah Dewi Sartika. Edisi ke 2. Jakarta: Erlangga.

© 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Buku 1. Cetakan Kedua, Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.

Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas*. Cetakan Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Subagyo, Pangestu & Djarwanto. 2014. *Statistika Induktif*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFYogyakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tanjung Hendri dan Ishak Arep. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Tjiptono, Fandy. 2004. *Manajemen Jasa*. Penerbit Andi Edisi Kedua : Yogyakarta.

Wexley & Yukl, 2012, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Rineka, 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta