

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. MEKAR UNGGUL SARI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
ARINI LESTARI
NIM: 2015511017

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
CIKEAS
2019**



ABSTRAK

Motivasi dan Disiplin kerja merupakan dua dari beberapa factor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan Taman Buah Mekarsari secara simultan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Unggul Sari (Taman Buah Mekarsari).

Penelitian dilakukan di PT. Mekar Unggul Sari (Taman Buah Mekarsari) dengan mengambil 55 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 120 pegawai pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan dengan cara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis deskriptif. Analisis regresi 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 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

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 mengemukakan 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 Mekarsari Fruit Garden employees simultaneously. 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 the performance of employees of PT. Mekar Unggul Sari (Mekarsari Fruit Garden).

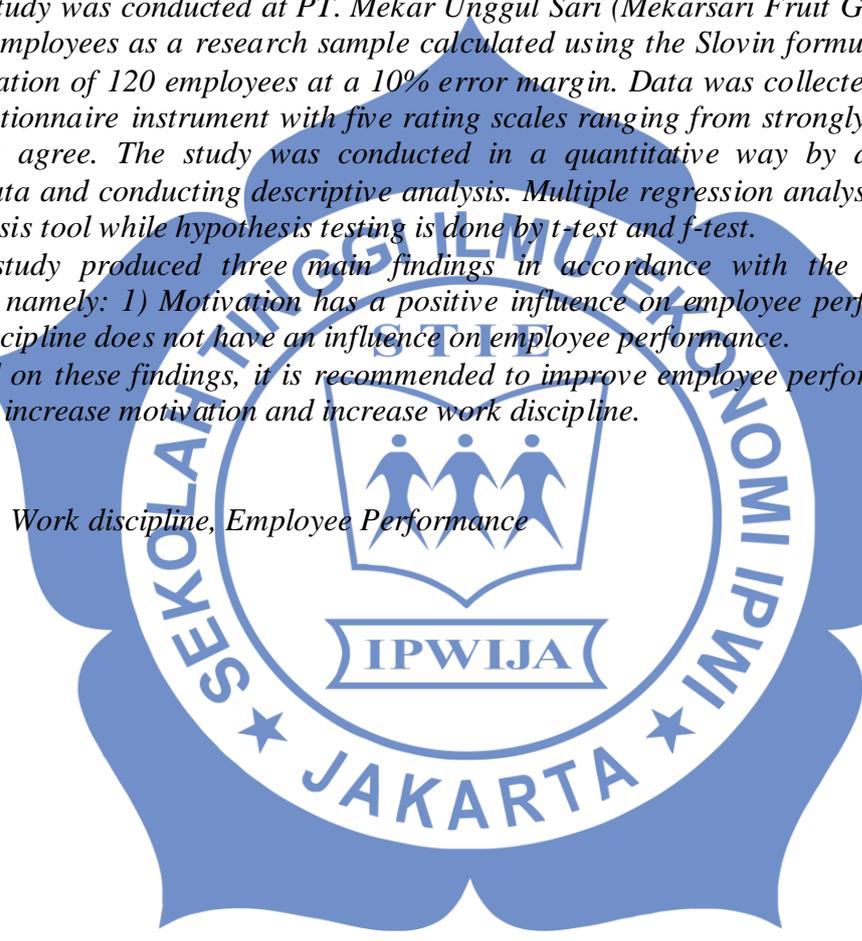
The study was conducted at PT. Mekar Unggul Sari (Mekarsari Fruit Garden) by taking 55 employees as a research sample calculated using the Slovin formula from a total population of 120 employees at a 10% error margin. Data was collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales ranging from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted in a quantitative way by describing research data and conducting descriptive analysis. 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 positive influence on employee performance; 2) Work discipline does not have an influence on employee performance.

Based on these findings, it is recommended to improve employee performance in an effort to increase motivation and increase work discipline.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEKAR UNGGUL SARI” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dra. Yuli Triastuti, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Om sandi dan kak yayuk yang selalu membantu dan mendukung demi kelancaran penelitian.
5. Pemimpin dan staf PT. Mekar Unggul Sari yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Keluarga tercinta terutama suami, asyfa dan orang tua yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Rekan-rekan seperjuangan (Novi, Anis, Kak Fitri, Kak Fauzi, Om Ade, Om Fikri dan Haris) yang senantiasa mengerjakan bersama dan saling memberikan dukungan.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi SDM.
9. Pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

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 manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Cileungsi, 23 Agustus 2019

Arini Lestari



© 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

SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	1
ABSTRACT	2
KATA PENGANTAR	3
BAB 1	
PENDAHULUAN	9
1.1. Latar Belakang	9
1.2. Perumusan Masalah	15
1.3. Tujuan penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian	16
1.5. Sistematika penelitian	16
BAB 2	
TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1. Landasan Teori	18
2.2. Penelitian Terdahulu	41
2.3. Kerangka Pemikiran	43
2.4. Hipotesis	43
BAB 3	
METODE PENELITIAN	45
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2. Desain Penelitian	46
3.3. Operasional Variabel	46
3.4. Populasi penelitian, Sampel dan Metode Sampling	47
3.5. Metode pengumpulan data	48
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	49
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	50
BAB 4	
HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2. Pembahasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB 5	
KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.

© 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



5.2. Saran..... **Error! Bookmark not defined.**
DAFTAR PUSAKA.....55
LAMPIRAN..... **Error! Bookmark not defined.**



© 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

Table 1 : Penelitian terdahulu	41
Table 2: Jadwal waktu penelitian.....	45
Table 3: Varibael Penelitian.....	46
Table 4 : Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Table 5 : Karakteristik responden berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
Table 6 : Karakteristik responden berdasarkan Jenis Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
Table 7 : Karakteristik responden berdasarkan Lamanya Bekerja	Error! Bookmark not defined.
Table 8 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	Error! Bookmark not defined.
Table 9 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) ..	Error! Bookmark not defined.
Table 10 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Error! Bookmark not defined.
Table 11 : Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)	Error! Bookmark not defined.
Table 12 : Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	Error! Bookmark not defined.
Table 13 : Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .	Error! Bookmark not defined.
Table 14 : Hasil uji analisis deskriptif	Error! Bookmark not defined.
Table 15 : Hasil uji multikplineritas	Error! Bookmark not defined.
Table 16 : Hasil uji koefisien determinasi R square	Error! Bookmark not defined.
Table 17 : Hasil uji persamaan regresi linier berganda	Error! Bookmark not defined.
Table 18 : Hasil uji-t	Error! Bookmark not defined.
Table 19 : Hasil uji-f	Error! Bookmark not defined.

© 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 1 : Penyebab menurunnya kinerja kerja karyawan	11
Gambar 2: Jumlah Pengunjung Pekan Lebaran	12
Gambar 3: Kerangka pemikiran	43
Gambar 4 : Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5 : Hasil uji normalitas (grafik)	Error! Bookmark not defined.
Gambar 6 : Hasil uji heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
Gambar 7 : Rangkuman hasil analisis	Error! Bookmark not defined.



© 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

Diera globalisasi saat ini dalam menekuni dunia usaha yang mempunyai dampak yang sangat jelas terlihat dalam perkembangan usaha adalah persaingan dalam dunia usaha, munculnya persaingan tersebut sudah menjadi hal yang lumrah dan tidak bisa dielakan lagi, persaingan tersebut semakin hari semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba untuk melakukan inovasi demi memenangkan persaingan untuk mengantisipasi gempuran persaingan usaha dari para kompetitor lainnya. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari para pesaing. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Organisasi atau perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi suatu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen berikut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan (*stakeholder*) juga bisa berupa *shareholder*, salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

© 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

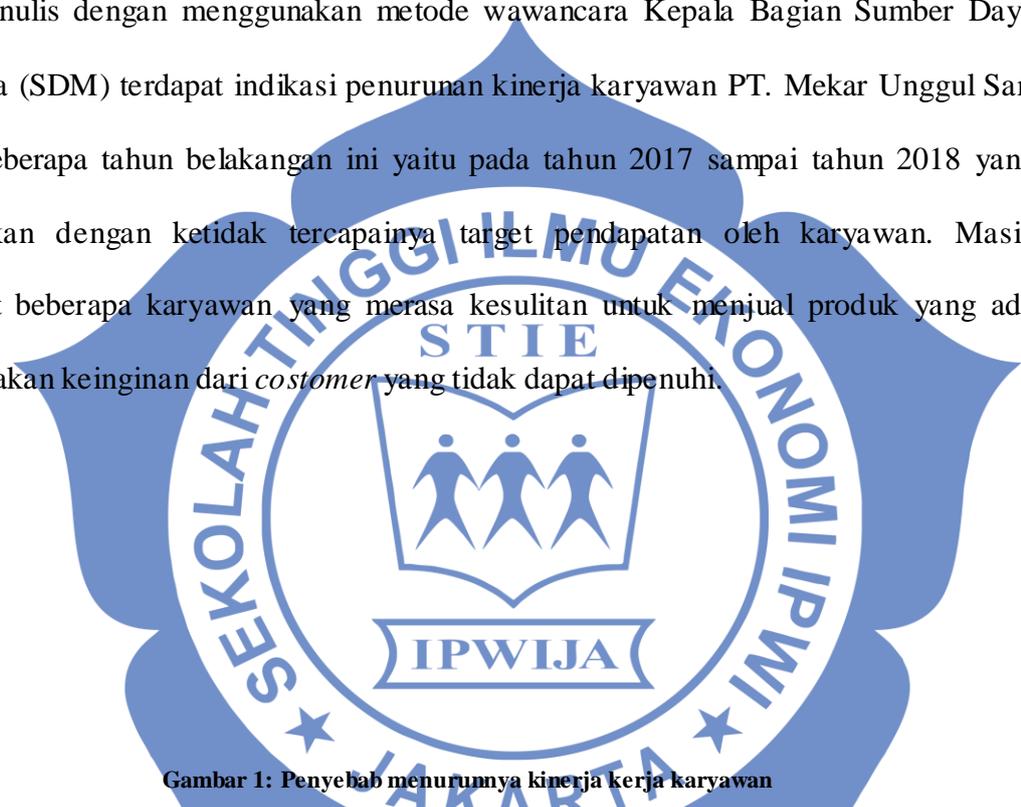
Pada tahun 2015 era globalisasi mulai mengerucut dan terfokus menjadi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang membuat persaingan tidak hanya didunia usaha saja tetapi juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Dalam melakukan perekrutan SDM, perusahaan membuat kriteria khusus yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Proses perekrutan anatra satu perusahaan dengan lainnya berbeda-beda tergantung analisis kebutuhan SDM yang diperlukan. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi dan karakteristik orang yang bekerja untuk posisi tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (Wexley dan Yuki, 2000:97).

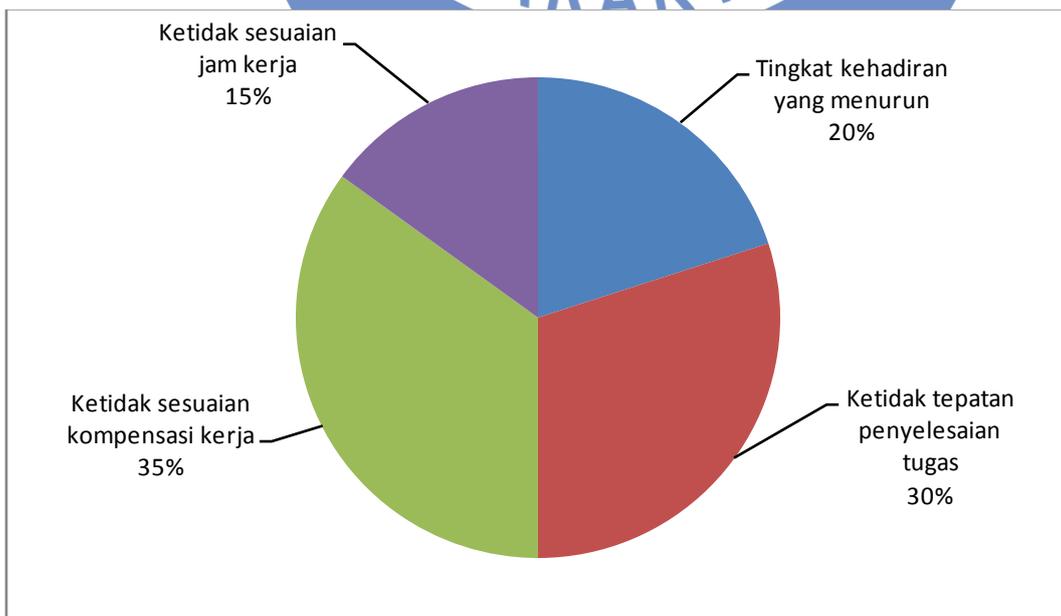
Dalam hal ini PT. Mekar Unggul Sari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang obyek pariwisata yang berdiri sejak tahun 1993 dan masih bertahan sampai detik ini, ditengah persaingan yang sangat ketat diantara penyedia tempat hiburan. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan SDM yang dimiliki perusahaan, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang obyek pariwisata dengan misinya yaitu Menciptakan kebun hortikultura dengan teknologi canggih sebagai kebun produksi, kebun percontohan (Koleksi) dan obyek pariwisata (Wisata Agro).

Dari hasil penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) yang merupakan penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari indikator:

ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat terlaksana di PT. Mekar Unggul Sari, menurunnya kinerja kerja karyawan PT. Mekar Unggul Sari bias disebabkan oleh beberapa factor. Berdasarkan informasi yang didapat oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan PT. Mekar Unggul Sari pada beberapa tahun belakangan ini yaitu pada tahun 2017 sampai tahun 2018 yang dibuktikan dengan ketidak tercapainya target pendapatan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk menjual produk yang ada dikarenakan keinginan dari *costomer* yang tidak dapat dipenuhi.



Gambar 1: Penyebab menurunnya kinerja kerja karyawan



Sumber: hasil survey Kepala Bagian SDM PT. MUS

© 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 :

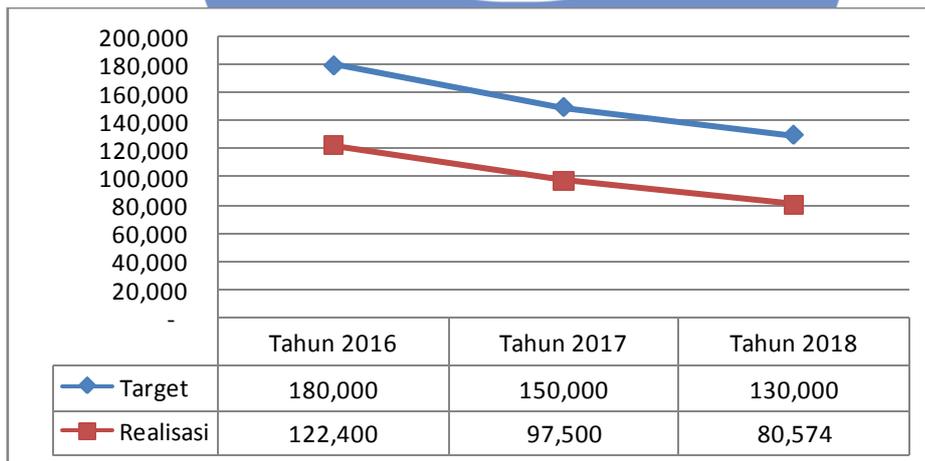
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidak sesuaian kompensasi kerja, sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidak tepatan penyelesaian tugas. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan PT. MUS karena adanya ketidaksesuai jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja.



Gambar 2: Jumlah Pengunjung Pekan Lebaran



Dari Tabel 2 terlihat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya penurunan jumlah pengunjung setiap tahun berjalan. Pada tahun 2016

© 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 :

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



jumlah pengunjung sebanyak 122.400 dan pada tahun 2017 sebanyak 97.500 terdapat penurunan sebesar 65%, pada tahun 2018 terdapat penurunan pengunjung sebesar 61% dengan jumlah pengunjung 80.574. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan PT. Mekar Unggul Sari.

Hal ini mengakibatkan belum optimalnya kinerja karyawan PT. Mekar Unggul Sari. Yang diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Lingkungan kerja
2. Motivasi
3. Kompensasi/Insentif
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Gaya kepemimpinan

Dengan misi tersebut, sudah seharusnya karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi demi mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas penulis menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**, dengan obyek penelitian pada PT. Mekar Unggul Sari.

Motivasi adalah salah satu hal yang paling esensial dalam kehidupan kita, setiap orang tentu memiliki motivasi untuk berbuat sesuatu dan hal tersebut dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Motivasi adalah dinamo yang tidak terlihat dan mampu menggerakkan langkah kaki seseorang untuk tekun belajar, bekerja, berkarya, dan lain sebagainya.

© 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



Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo;1996). Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Disiplin menurut Rivai (2004;444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

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

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Mekar Unggul Sari.mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan reward kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mekar Unggul Sari.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mekar Unggul Sari.

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mekar Unggul Sari.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mekar Unggul Sari.



1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan terkait, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal kinerja karyawan, langkah-langkah yang diambil adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki motivasi dan disiplin kerja di dalam perusahaan ini.
2. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi kalangan akademik yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika penelitian

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan skripsi ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain :

© 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

Bab ini menjelaskan tentang mengapa penelitian ini perlu dilakukan, dan apa yang membedakan peneliti ini dengan peneliti terdahulu. Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan Sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Meliputi : landasan teori, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi variabel penelitian serta definisinya, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan.

BAB 4 : METODE PENELITIAN

Mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan, yang terdiri dari gambaran umum perusahaan dan penyajian data hasil penelitian.

BAB 5 : METODE PENELITIAN

Sebagai bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu dalam pembahasan 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 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 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Beberapa pengertian Sumber Daya Manusia menurut para ahli.



- Manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat di gunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. **Tohardi (2002 : 12)**
- Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. **Flippo (1996 : 5)**

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :



- Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (**Henry Simamora, 1999:3**).
- Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:2**).
- Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (**Handoko, 2000:4**).
- Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara, 2002:2**).
- Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (**Hasibuan, 2002:10**).
- Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (**Hasibuan, 2006:10**).
- Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian (**Rival, 2005:1**).

© 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



- Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6)
- Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlander dan Snell, 2010:4)

2.1.3 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga kerja pada organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan organisasi, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, organisasi, dan masyarakat. Dalam pengertian ini posisi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap organisasi.

© 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

Seorang pegawai dinyatakan memiliki nilai sumbangan kepada organisasi apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas organisasi dan kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan sistem organisasi itu. Tingkat kesehatan manajemen sumber daya manusia dalam satu organisasi dapat dikaji dari ketepatan melaksanakan fungsi-fungsi MSDM, yang mencakup :

1. Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

2. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik.

- *Job description* yang berisi informasi pengidentifikasian pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban-kewajiban pekerjaan, dan pertanggungjawaban, spesifikasi pekerjaan atau informasi mengenai standar- standar pekerjaan.
- *Job classification* penyusunan pekerjaan-pekerjaan ke dalam klas-klas, kelompok-kelompok, atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu. Rencana sistematika tradisional biasanya didasarkan pada garis kewenangan organisasi, isi tugas/pekerjaan yang didasarkan pada teknologi, dan tugas/pekerjaan ini pada gilirannya didasarkan pada perilaku manusia.
- *Job evaluation* suatu prosedur pengklasifikasian pekerjaan berdasarkan kegunaan masing-masing di dalam organisasi dan dalam pasar tenaga kerja luar yang terkait.

© 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



- *Job desing instructuring*, meliputi usaha-usaha untuk mengalokasi dan merestrukturalisasikan kegiatan-kegiatan pekerjaan ke dalam berbagai kelompok.
- *Personal requirement/specifications* berupa penyusunan persyaratan-persyaratan atau spesifikasi-spesifikasi tertentu bagi suatu pekerjaan, seperti pengetahuan(knowledge), ketrampilan (skills), ketangkasan (aptitudes), sifat-sifat dan ciri-ciri (attributes and traits) yang diperlukan bagi keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan.
- *Performance appraisal* tujuan penting dari pada penilaian performansi ini adalah dengan maksud untuk mempengaruhi dari para pekerja melalui keputusan-keputusan administrasi, seperti promosi, pemberhentian sementara (*lay off*), pemindahan (*transfer*), kenaikan gaji, memberi informasi kepada para pekerja tentang kemampuan-kemampuan dan kekurangan-kekurangan yang berkaitan dengan pekerjaannya masing-masing.
- *Worker training* untuk tujuan-tujuan pelatihan.
- *Worker mobility* untuk tujuan mobilitas pekerja (karir), yaitu dinamika masuk-keluarnya seseorang dalam posisi-posisi, pekerjaan-pekerjaan, dan okupasi-okupasi tertentu.
- *Efficiency* ini mencakup penggabungan proses kerja yang optimal dan rancangan keamanan dari peralatan dan fasilitas fisik lainnya dengan referensi tertentu pada kegiatan-kegiatan kerja, termasuk prosedu-prosedur kerja, susunan kerja dan standar-standar kerja.
- *Safety* sama dengan efisiensi, tapi perhatiannya lebih diarahkan pada identifikasi dan peniadaan perilaku-perilaku kerja yang tidak aman, kondisi-kondisi lingkungan.

© 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



- *Human resource planning* ini meliputi kegiatan-kegiatan antisipatif dan reaktif melalui suatu organisasi untuk memastikan organisasi tersebut memiliki dan akan terus memiliki jumlah dan macam orang pada tempat yang tepat, waktu yang tepat, dan lainnya.
- *Legal/quasi legal requirements* aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan lainnya yang berkaitan dengan organisasi.

3. Pengadaan Pegawai

pengadaan pegawai adalah proses pencarian dan 'pemikatan' para calon pegawai (pelamar). Pengadaan pegawai dimaksudkan untuk memperoleh jumlah dan tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi.

4. Seleksi Pegawai

Seleksi adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat sesuai ketentuan organisasi. Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk menduduki jabatan tertentu.

5. Orientasi

adalah proses menyediakan karyawan baru informasi-informasi yang secara ideal harus diketahui oleh karyawan, terutama latar belakang perusahaan, yang dapat membantu menumbuhkan engagement karyawan baru pada perusahaan.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

© 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



7. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.

8. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Pengembangan karir adalah seri kegiatan sepanjang hidup (seperti lokakarya) yang menyumbang kepada penjelajahan penetapan keberhasilan dan pemenuhan.

2.1.4 Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

- Kinerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67)**.

© 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



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

- Kemudian menurut **Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223)**

“Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

- Menurut **John Whitmore (1997 : 104)**

“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

- Menurut **Barry Cushway (2002 : 1998)**

“Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

- Menurut **Veizal Rivai (2004 : 309)** mengemukakan kinerja adalah :

“Merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

- Menurut **Robert L. Mathis dan John H. Jackson** Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

- Menurut **John Witmore** dalam Coaching for Performance (1997 : 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

© 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



Mink (1993 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

- a. berorientasi pada prestasi
- b. memiliki percaya diri
- c. berperngendalian diri
- d. kompetensi.

a). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82)** faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut **Mangkunegara (2000)** menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan

© 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

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan 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 menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Menurut **Kopelman (1988)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh:

- 1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.
- 2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

a) **Penilaian Kinerja 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



Penilaian Kinerja Karyawan dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari

proses evaluasi. Salah satu fungsi evaluasi yang sangat penting dilakukan adalah dengan melakukan penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau karyawan. Kegiatan penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Program ini dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat segera mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja tersebut. Selain itu penilaian kinerja karyawan juga mendorong para karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya demi perusahaan.

Pada perusahaan tertentu yang sangat *concern* terhadap perkembangan internalnya bahkan telah menyiapkan form penilaian kinerja karyawan tersendiri dalam proses evaluasinya. Berbagai metode juga digunakan perusahaan agar penilaian kinerja efektif dilakukan dan tidak terkesan *judging*. Pihak manajemen juga harus jeli dalam melihat manfaat penilaian kinerja karyawan demi mewujudkan efektifitas tersebut. Oleh karena itu perlu ada pembahasan tersendiri mengenai kegiatan penilaian kinerja karyawan.

Berikut pengertian penilaian kinerja yang dipaparkan oleh para ahli :

1. **Mathis dan Jackson.** Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja.
2. **Hasibuan** menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Hal yang berkaitan

© 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



dengan penilaian kinerja seperti penilaian loyalitas, kejujuran, *leadership*, *teamwork*, dedikasi dan partisipasi.

3. **Mondy dan Noe.** Definisi penilaian kinerja yaitu tinjauan formal serta proses evaluasi kinerja karyawan maupun kinerja tim.
4. **Handoko.** Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan di dalam organisasi. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja ini yaitu terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.
5. **Dessler** menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja karyawan secara relatif pada waktu sekarang maupun yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan standar prestasi.

b). **Unsur-Unsur Dalam Penilaian Kinerja Karyawan**

Terdapat dua aspek yang harus menjadi pembahasan dalam **Penilaian Kinerja Karyawan** yaitu kinerja karyawan itu sendiri dan *feedback* yang ditujukan untuk pengembangan karyawan. Proses penilaian kinerja karyawan dimulai dari penentuan tujuan/target dari kinerja yang diiringi dengan pengamatan. Kemudian saat dan setelah pekerjaan dilaksanakan dilakukanlah evaluasi yang disusul dengan promosi berdasarkan hasil evaluasi berupa insentif maupun peningkatan posisi.

Selain aspek dan proses umum tersebut terdapat unsur-unsur yang melekat di dalam penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui. Unsur-unsur tersebut diantaranya:

1. Penilaian kinerja karyawan harus diukur dan dikomparasikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan.
2. Pemberian *Reward* bagi karyawan yang memberikan kontribusi lebih.

© 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



3. Menganalisa dan Mengidentifikasi kebutuhan karyawan akan *training* pengembangan baik di waktu sekarang maupun di masa datang.

4. Penentuan target dan standar untuk waktu yang akan datang.

Pada umumnya unsur penilaian kinerja tersebut tidak hanya berlaku untuk karyawan. Contoh penilaian kinerja yang lain adalah penilaian kinerja guru pada lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pengajar. Sehingga unsur-unsur tersebut dalam arti luas dapat diterapkan pada lembaga apapun selain perusahaan nirlaba maupun organisasi pemerintah

b) Tujuan MSDM

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk merumuskan kebutuhan pegawai, mengembangkan dan memberdayakan pegawai untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu pegawai yang bersangkutan, organisasi dan masyarakat yang dilayaninya. MSDM dilaksanakan untuk mewujudkan organisasi yang sehat, yaitu organisasi yang memiliki jumlah dan kualifikasi pegawai sesuai dengan beban dan tugas-tugas organisasi yang ada di dalamnya. MSDM harus mendukung tingkat ketahanan organisasi, pertumbuhan, produktivitas dan kompetensi.

c) Indikator Kinerja Karyawan

Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- Quantity of work, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktutertentu.

© 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



- Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- Creativeness, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- Dependability, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

2.1.5 Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut **Robbins (2012)** motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat

© 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



dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behaviour. Menurut **Adella Hotyda Siregar (2007)** bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. **Supardi dan Anwar (2004)** mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak. Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar dari pada yang tidak. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut

© 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



Malayu S.P Hasibuan (2003), yaitu:

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- Meningkatkan disiplin karyawan.
- Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas–tugasnya.
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat–alat dan bahan baku.

Menurut **Hasibuan (2003)** ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik –baik saja.
2. Motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow.

Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu:

© 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



1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan social

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa, bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi

© 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

dan kebijakan perusahaan, penyediaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Dari penjelasan mengenai faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik tersebut maka indikator motivasi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Gaji
5. Hubungan antar pribadi
6. Kondisi kerja

Teori kebutuhan Mc. Clelland menyebutkan bahwa teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- Kebutuhan pencapaian (need for achievement) Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- Kebutuhan kekuatan (need for power) Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- Kebutuhan hubungan (need for affiliation) Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

2.1.6 Disiplin kerja

Disiplin didefinisikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut **Muchadarsyah Sinungan (1995)** disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok,



© 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

atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Sementara itu kata 'kerja' merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan itu berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari pelakunya. Seseorang bekerja karena ada yang diharapkan atau yang hendak dicapai, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan yang sebelumnya.

Dalam pandangan paling modern mengenai kerja, dikatakan bahwa kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada dilingkungan, juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan karyawan, dan bilamana semakin baik disiplin kerja karyawan, makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Untuk memperjelas hal ini, disiplin kerja memiliki sejumlah indikator, yakni:

1. Absensi; yakni pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Sikap dan Perilaku; yakni tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.
3. Tanggung Jawab; yakni hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan sederhana bahwa disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan



perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya.

Dapat pula dikatakan sesuai pengertian disiplin kerja menurut para ahli di atas bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik organisasi perusahaan, instansi pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut **Dharma (2004)** perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

- Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
- Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
- Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggungjawab.
- Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

Menurut Hasibuan (2003) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

© 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



Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. 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 yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi hukum

© 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

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2010)**, indikator disiplin kerja adalah:

- Mematuhi semua peraturan perusahaan
- Penggunaan waktu secara efektif
- Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- Tingkat absensi

2.2. Penelitian Terdahulu

Table 1: Penelitian terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Muhamad Ashari .S	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara

© 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

	(2016)	Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar	simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Unggul Sari.
2.	Yuni Kusumodewi (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pd Bidang Pengelolaan Pen-dapatan RSUD Dr. Moewardi.	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan pen-dapatan RSUD Dr. Moewardi dan secara Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja ber- pengaruh.
3.	Andiyanto (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Wicaksono (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Stars International Kota Surabaya	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Analisa (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Purnomo Setiyawan (2006)	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja RSUP Semarang divisi Radiologi	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

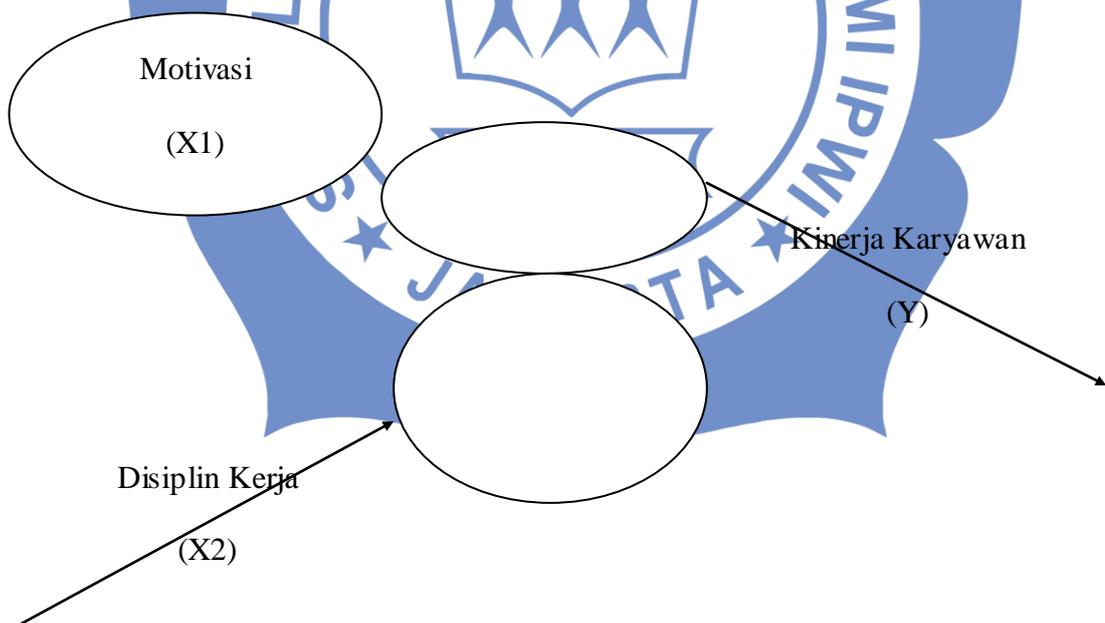
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat

dalam judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Unggul Sari.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja sangat berperan penting dalam sebuah Organisasi/Perusahaan sehingga apabila motivasi dan disiplin kerja dijalankan dengan baik oleh organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi/Perusahaan. Dari pernyataan tersebut kerangka berfikir yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Gambar 3: Kerangka pemikiran



2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010: 96) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:



H1 = Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Unggul Sari.

H2 = Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Unggul Sari.



© 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

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Mekar Unggul Sari yang beralamat di Jl. Raya Cilungsi-Jonggol km. 3, Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820. Alasan penulis mengambil obyek tersebut karena penulis berdomisili dikota yang sama serta bekerja ditempat yang sama yaitu PT. Mekar Unggul Sari, sehingga mempermudah penulis untuk melakukan penelitian dalam memperoleh data serta dapat mengefisiensi waktu, tenaga dan biaya.

Table 2: Jadwal waktu penelitian

Kegiatan	2018		2019							
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust
Pembagian Pembimbing										
Pengajuan Judul										
Penyusunan Proposal										
Penyerahan insteumen penelitian										
Pelaksanaan penelitian										
Sidang Proposal										
Bimbingan pengajuan kuesioner										
Bimbingan dan konsultasi penulisan skripsi										
Pendaftaran ujian siding skripsi										
Ujian sidang skripsi										



3.2. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (yang mempengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi).

Metode pendekatan kuantitatif adalah untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok. Metode penelitian kuantitatif ini menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang obyektif menggunakan analisis statistik. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antara variabel. Penjelasan ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3. Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil rumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tidak bebas atau merupakan salah satu penyebabnya.

Gambaran lebih jelas mengenai variabel penelitian disajikan dalam table berikut :

Table 3: Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
----------	----------	-----------	-------

© 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 :

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

Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi adalah proses yang menelaskan intensitas, arah, dan ketentuan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robbins, 2012)	1. pekerjaan itu sendiri 2. pengakuan 3. gaji 4. hubungan antar pribadi 5. kondisi kerja (Herzberg, dalam Sondang P. Siagian, 2002)	1-5
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Moenir, 2006)	1. ketepatan waktu 2. ketaatan terhadap peraturan 3. tanggung jawab dalam pekerjaan 4. melaksanakan tugas dan kewajiban (Hasibuan, 2010)	1-5
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2003)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. ketepatan waktu menyelesaikan tugas. (Tsui, Anne S., Jone L., Pearce dan Lyman W. Porter, 1997, dalam Fuad Mas'ud, 2004)	1-5

3.4. Populasi penelitian, Sampel dan Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2005:110), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 orang. Jumlah sampel ditentukan dalam rumus slovin dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

Dimana : n = Jumlah Sampel Minimal
 N = Jumlah Populasi
 e = Level of error 10%

Maka sampel yang akan diambil menggunakan rumus slovin dimana populasi sebanyak 120 orang dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90% sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1 + 120(0.1)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0.01)}$$

$$n = \frac{120}{1 + 1,20}$$

$$n = \frac{120}{2,20}$$

$$n = 54,545 \text{ dibulatkan} = 55$$

3.5. Metode pengumpulan data

1. Kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup
2. Observasi. Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi Pustaka. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Dalam menanggapi pertanyaan kuesioner, maka digunakan pengukuran dengan skala Likert. Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 5 titik dengan susunan sebagai berikut :

Alternatif Jawaban	Pemberian Skor
Tidak Setuju (TS)	1
Kurang Setuju (KS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel penelitian merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas - reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software SPSS*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji, sebagai berikut:

3.6.1 Uji 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*) $> 0,3$.

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana 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 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

© 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

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala.

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 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID) ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variable 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 variable independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variable independen berada diseperti angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi R square

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen X1 dan X2 dalam menjelaskan variabilitas variabel Y dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square (R²) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel X1 dan X2 pada model dalam menjelaskan variabilitas nilai dari variable.



3.7.4 Model Persamaan Regresi

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi X_1

b = Koefisien Regresi X_2

3.7.5 Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5$ persen (Ghozali, 2015). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

H_0 = diterima jika sig $t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.

Mekar Unggul Sari.

© 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



H_a = ditolak jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} > 0,05$ maka H_a diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mekar Unggul.

b. Uji F

Sari Uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). 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 PT. Mekar Unggul Sari.
- 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 PT. Mekar Unggul Sari

© 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 PUSAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003:10.
- Annisa Pratiwi. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2002:2.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung, 2004:67.
- Ardansyah. Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai. Diambil dari:
<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18923>.
- Asikbelajar.com, 2019. Pendapat Ahli Tentang Penilaian kinerja
<https://www.asikbelajar.com/pendapat-ahli-tentang-penilaian-kinerja/>
(Desember 2018).
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Ghozali (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990:129-130.
- Hasibuan, Malayu P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: T Gunung Agung, 1996:100-108.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002:2.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 200:193.
- <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/>
(Juli 2019).

© 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



J.Supranto. (2003). Statistik Teori Aplikasi. Edisi 5. Jakarta: Erlangga. Jakarta:Muri Kencana.

M. Taufiek Rio Sanjaya. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Mangkunegara, 2000 “Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT Remaja Rsdakarya. Bandung” dalam Abdul Azis 2010:40.

Mardi Astutik. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Issn. Vol. 2 No. 2. Diambil dari: <file:///C:/Users/Arini/Downloads/1100-2863-3-PB.pdf>.

Martoyo (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan 1, Yogyakarta.

Muhammad Ashari. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.

NitiseMITO, 1991, *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta.

Pakdosen, 2019. 26 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Para Ahli <https://pakdosen.co.id/pengertian-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/> (Juli 2019).

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

Rizon Pranata. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Skripsi. Bengkulu: Universitas Bengkulu.

Ruangguru.co.id, 2018. 6 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Para Ahli <https://www.ruangguru.co.id/6-pengertian-dan-de-finisi-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-lengkap/> (Desember 2018).

Sahid raharjo, 2014-2019. Cara Melakukan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi Linear Berganda <https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html> (Juli 2019).

Sahid raharjo, 2014-2019. Cara Melakukan Uji t Parsial dalam Analisis Regresi dengan SPSS <https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html> (Juli 2019).

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.

© 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



Sugeng, 2016. Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli

<https://tipsserbaserbi.blogspot.com/2015/03/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli.html> (Desember 2018).

Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 2004:72.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: AlfaBeta, 2012: 277.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.2011:64.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta, 2013:62.

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BPFE, 1996:154.

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BPFE, 1996:154.

The Liang Gie, *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*, Jakarta: PT Gunung Agung. 1981:96.

Wa Ode Zusnita Muizu. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Diambil dari: <https://www.neliti.com/id/publications/164651/disiplin-kerja-dan-pengaruhnya-terhadap-kinerja-pegawai-negeri-sipil>.

Wicaksono dan Purnomo Setiawan, *motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan Pt salatiga roda*. Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana.

Wursanto, Ig. Drs. 1987. *Etika Komunikasi Kantor*, Yogyakarta : Khanesius.

Zakky, 2018. Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli dan Secara Umum <https://www.zonareferensi.com/pengertian-manajemen/> (Desember 2018).

© 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