

**PENGARUH MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI STUDI PADA PEGAWAI ADMINISTRASI
YAYASAN INSTITUT PENGEMBANGAN
WIRASWASTA
INDONESIA – JAKARTA
(YAYASAN IPWIJA)**

SKRIPSI

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



Oleh:

ATIKAH PURWANTI
NIM: 2016512279

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**



ABSTRAK

Penelitian dilakukan mulai bulan Mei 2018 sampai dengan Agustus 2018 bertempat di Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (YAYASAN IPWIJA). Objek penelitian adalah Pegawai Administrasi Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (YAYASAN IPWIJA) dengan menitikberatkan pada Motivasi dan Disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Administrasi. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi pada Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (YAYASAN IPWIJA).

Sampel diambil menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*, jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 32 orang Pegawai dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, pengambilan data kuesioner menggunakan lima skala penelitian dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian, serta analisis regresi sederhana pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai; 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian maka motivasi terus di tingkatkan dan disiplin kerja tetap di pertahankan maka kinerja pegawai akan melebihi yang diharapkan artinya pegawai akan sangat merasakannya mandala dalam mengeluarkan potensi terbaiknya dengan arahan dan bimbingan pemimpin dalam meningkatkan hasil kerjanya.

Kata kunci :

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

The study was conducted from May 2018 to August 2018 at the Indonesia - Jakarta Entrepreneurship Development Institute Foundation (IPWIJA FOUNDATION). The object of the research was the employees administration of the Indonesia - Jakarta Entrepreneurship Development Institute Foundation (IPWIJA FOUNDATION) with an emphasis on Motivation and work Discipline as well as its influence on Employee Administration Performance. This study aims to determine the effect of the variable motivation and work discipline on employee performance at the Indonesia - Jakarta Self-Employed Development Institute Foundation (IPWIJA FOUNDATION).

The sample was taken using nonprobability sampling with saturated sampling techniques, the number of respondents in this study were 32 employees where the number of samples was the same as the population.

Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to respondents, retrieving questionnaire data using five scales of research from strongly agree to strongly disagree. The research was carried out quantitatively by describing the research data, and simple regression analysis testing hypotheses was done by t-test and F-test.

The study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Motivation has a positive influence on employee performance; 2) Work Discipline has a positive influence on employee performance.

Based on the results of the research, the motivation continues to be improved and the work discipline is maintained so that the employee's performance will exceed the expected means that the employee will feel very comfortable in issuing his best potential with the direction and guidance of the leader in improving his work.

Keywords :

Motivation, Work Discipline, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas izin dan ridho-Nya penulis diberikan kelancaran dalam menyusun skripsi ini dengan baik makas kripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Administrasi Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (Yayasan IPWIJA)”** ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Skripsi ini juga tidak lepas dari adanya campurtangan pihak lain yang dengan tulus ikhlas dan rela mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing penulissampai penulis skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, M.A., selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak., selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf Yayasan IPWI JAKARTA yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA (Dosen dan karyawan).
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
7. Kedua orangtuaku dan suami yang senantiasa memberikandukungan, do'adandoronganseangat yang tak pernah usai.
8. Adik dan anak yang senantiasa memberikando'adandoronganseangat.
9. Semuapihak yang tidak dapat disebutkansatupersatu yang juga turut membantubaik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan penulisanilmiah 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 meminumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Semoga bantuan yang bapak, ibu, saudara dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Aamiin.

Namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan pihak lain yang membutuhkannya.

Jakarta, 18 Agustus 2018

Penulis,

Atikah Purwanti



© 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

HALAMAN JUDUL.....i

HALAMAN ORISINALITASii

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBINGiii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....iv

ABSTRAKv

ABSTRACTvi

KATA PENGANTAR.....vii

DAFTAR ISI.....ix

DAFTAR TABEL.....xiii

DAFTAR GAMBARxiv

DAFTAR LAMPIRAN.....xv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang 1

1.2 RumusanMasalah 5

1.3 TujuanPenelitian..... 5

1.4 ManfaatPenelitian..... 6

1.5 SistematikaPenulisan..... 7

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LandasanTeori8

 2.1.1 ManajemenSumberDayaManusia.....8

 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia10

 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....10

 2.1.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia13

 2.1.5Kinerja 14

 2.1.5.1 PengertianKinerja 14

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

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

2.1.5.2 Tujuan Kinerja	15
2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.5.4 Indikator – indikator Kinerja Karyawan	17
2.1.5.5 Karakteristik Kinerja Karyawan	17
2.1.5.6 Penilaian Kinerja karyawan	18
2.1.5.7 Hubungan Motivasi dengan Kinerja	22
2.1.5.8 Hubungan Disiplin dengan Kinerja	22
2.1.6 Motivasi	23
2.1.6.1 Pengertian Motivasi	23
2.1.6.2 Faktor – faktor Motivasi	23
2.1.6.3 Indikator Motivasi Kerja	25
2.1.6.4 Konsep Model Motivasi	27
2.1.7 Disiplin	28
2.1.7.1 Pengertian Disiplin	28
2.1.7.2 Jenis – jenis Disiplin Kerja	29
2.1.7.3 Faktor faktor Disiplin Kerja	30
2.1.7.4 Indikator Disiplin Kerja	31
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Hipotesis	36

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	37
3.2 Desain Penelitian	38
3.3 Operasionalisasi Variabel	39
3.3.1 Definisi Konseptual	39
3.3.2 Definisi Operational Variabel	40



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

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Metode Pengumpulan Data	42
3.5.1 Sumber Data	43
3.5.2 Instrumen Penelitian.....	44
3.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	45
3.6.1 Metode Analisis Data	45
3.6.2 Teknik Pengujian Hipotesis.....	45
3.6.2.1 Uji Validitas	45
3.6.2.2 Uji Reliabilitas	46
3.6.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.6.2.4 Uji Normalitas.....	47
3.6.2.5 Uji Asumsi Multikolinieritas	47
3.6.2.6 Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	48
3.6.2.7 Analisis Regresi Linear Ganda.....	48
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Gambaran Umum	49
4.1.1.1 Gambaran Umum Instansi.....	49
4.1.2 Deskripsi Responden.....	57
4.1.3 Uji Data	63
4.1.3.1 Uji Validitas	63
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	66
4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.1.3.3.1 Uji Normalitas.....	68
4.1.3.3.2 Uji Asumsi Multikolinieritas	69
4.1.3.3.3 Uji Asumsi Heteroskedastisitas	70



4.1.3.4 Uji Regresi Linier Berganda	71
4.1.3.5 Hasil Pengujian Hipotesis	73
4.2 Pembahasan Penelitian	75
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96



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



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Grafik ketidakhadiran pegawai Yayasan IPWIJA	4
3.1 Jadwal Penelitian	37
3.2 Operasionalisasi variabel penelitian	41
4.1 Jenis Kelamin Responden	59
4.2 Usia Responden	59
4.3 Pendidikan Terakhir Responden	60
4.4 Masa Kerja Responden	61
4.5 Deskripsi Variabel Motivasi (X1)	61
4.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)	63
4.7 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	64
4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	66
4.9 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	67
4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	68
4.11 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)	69
4.12 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X2)	69
4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	70
4.14 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas	72
4.15 Persamaan Regresi Linier Berganda	74
4.16 Uji t	75
4.17 Uji f	76
4.18 Koefisien Determinasi (r ²)	77

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



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	35
3.2 Desain Penelitian	39
4.1 Lambang Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (Yayasan IPWIJA)	53
4.2 Lambang Stie IPWIJA	53
4.3 Struktur Organisasi Yayasan IPWIJA	55
4.2 Struktur Organisasi STIE IPWIJA	55
4.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi (X1)	62
4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2)	64
4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)	65
4.6 Grafik Uji Normalitas	71
4.7 Grafik hasil uji heteroskedastisitas	73

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuesioner	82
Lampiran 2 – Distribusi jawaban responden.....	86
Lampiran 3 – Table Nilai r Product Moment.....	89
Lampiran 4 – Hasil Uji Data Spss Versi 24.0 For Window.....	90



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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Kinerja karyawan pada suatu instansi pemerintah, organisasi, dan perusahaan swasta mempunyai suatu manfaat maupun peran yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan instansi pemerintah, organisasi dan perusahaan swasta tersebut sehingga dapat mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan. Untuk mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan maka kinerja seorang karyawan ataupun pegawai dalam melaksanakan tugas dan kegiatan harus diikuti dengan motivasi dan disiplin yang tinggi terhadap tugas dan kegiatan yang dilakukan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Motivasi merupakan suatu dorongan hidup yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mencapai suatu tujuan. Secara teori definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, dorongan, dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, dan menggerakkan. Jadi motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan

© 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



prilaku, sikap, dan tindak tanduk seorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Disiplin juga merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin karyawan yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan kerja, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para karyawan selama dlam organisasi / instansi.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhankebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang mempengaruhi dalam suatu keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Hal ini manusia memegang untuk mewujudkan didalam pencapaian tujuan organisasi / instansi tersebut. Sehingga untuk mewujudkan cita-cita maupun tujuan organisasi perlu adanya sumber daya yang berkualitas.

Kinerja karyawan dalam ruang lingkup kerja itu beragam, mulai dari karyawan yang prestasinya memuaskan, baik, cukup, dan prestasi kerja yang

© 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



buruk. Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka diperlukan adanya disiplin kerja pada para karyawan.

Meninjau berbagai hal yang telah dipaparkan sebelumnya, Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (Yayasan IPWIJA) memfokuskan manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor yang penting dalam kegiatan perusahaan. Upaya dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia mereka, Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (Yayasan IPWIJA) menjadikan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

Salah satu cara untuk mendapatkan pegawai - pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi kerja para pegawai, sehingga dalam melaksanakan setiap pekerjaan, mereka bekerja dengan baik dan cekatan. Diikuti dengan penegakan disiplin yang secara teratur maka akan tercipta kondisi yang tertib dan nyaman, juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan.

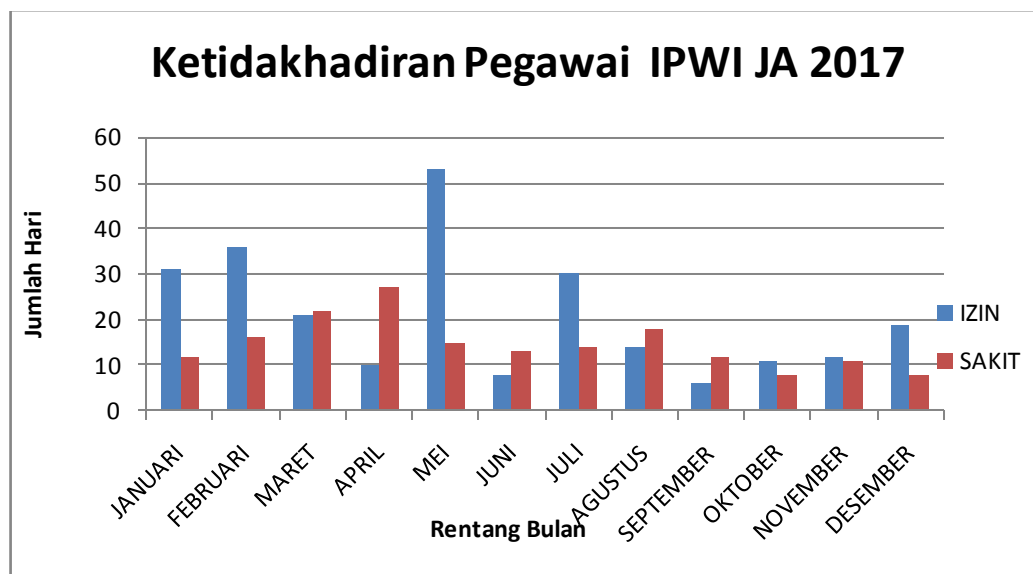
Berikut ketidakhadiran pegawai yang berisikan mengenai jumlah absensi dari para pegawai yang ada pada Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (Yayasan IPWIJA) dari bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017:

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

Table 1.1
 Grafik ketidakhadiran Pegawai
 Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta
 Indonesia – Jakarta
 (Yayasan IPWIJA)



Berdasarkan tabel 1.1 dari data diatas terlihat dalam satu tahun ketidakhadiran karyawan dengan rata – rata per bulan 17 hari dari 32 orang pegawai. Dalam satu tahun izin tertinggi pada bulan *Mei* yaitu 53 hari dalam satu bulan, sedangkan pegawai yang sakit tertinggi pada bulan *April* yaitu sebanyak 27 hari dalam satu bulan.

Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan pegawai administrasi pada Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (Yayasan IPWIJA). Masalah dari kurang disiplin pada karyawan tersebut bisa karena beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti balas jasa (*Gaji/Upah*). Maka dari itu penulis ingin meneliti Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Administrasi Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (Yayasan IPWIJA). Agar



perusahaan bisa mengetahui apa penyebab dari kurang disiplinnya pegawai tersebut dan cara apa agar pegawai tersebut termotivasi dalam disiplin di tempat kerja agar tercapainya kinerja yang baik bagi perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pokok – pokok permasalahan seperti yang diuraikan dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi pegawai administrasi di Yayasan IPWIJA?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja pegawai administrasi di Yayasan IPWIJA?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas penelitian ini ada tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai administrasi di Yayasan IPWIJA?
2. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pegawai administrasi di Yayasan IPWIJA?

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan agar tulisan ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua pihak, dimana manfaat yang diperoleh adalah sebagai berikut :

© 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 meminumkan 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

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini berguna untuk memperkaya ilmu pengetahuan penulis, khususnya tentang sumber daya manusia, serta mendapatkan dan menambah wawasan penulis tentang penelitian yang di teliti.

2. Bagi Pembaca

Merupakan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan pengembangan intelektual mahasiswa. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu gambaran dan informasi bagi masyarakat, teman – tema, maupun peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

3. Bagi Akademik (Universitas)

Bagi kalangan akademis atau universitas penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi perpustakaan terutama bagi para peneliti dan mahasiswa sehingga penelitian ini dapat dijadikan studi literature untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan skripsi ini digunakan mempermudah

mengetahui isi keseluruhan secara garis besarnya antar bab yang satu dengan bab yang lainnya, maka penulis uraikan sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.



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

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menguraikan landasan-landasan teoritis terkait dengan penelitian yang dilakukan mengenai motivasi, disiplin dan kinerja.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang kerangka pemikiran, cara pengumpulan data dan metode penelitian serta metode analisis data yang digunakan di dalam penelitian.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Padabab ini hasil penelitian dan pembahasan akan ditengahkan atau memaparkan analisis data dan pembahasan hasil.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan skripsi serta saran yang dikemukakan berdasarkan hasil pembahasan.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM (*Sumberdaya manusia*) adalah salah satu unsur penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumberdaya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Pada hakikatnya, sumberdaya manusia merupakan penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

SDM (*Sumber Daya Manusia*) merupakan personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan potensial manusia yang sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan sistemnya. (Yani, 2012:1)

Pengelolaan sumberdaya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu, peran manajemen sumberdaya manusia tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumberdaya manusia.

MSDM

(*Manajemen Sumber Daya Manusia*) merupakan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. MSDM adalah kegiatan perencanaan,

© 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 meminumkan 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

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. (Yani, 2012:2)

MSDM adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyalangan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. (Yani, 2012:10)

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, 2011:10)

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Mangkunegara, 2011:2)

MSDM adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyalang, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. (Sedarmayanti, 2013:13)



2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang.

Secara khusus, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- A. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan.
- B. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- C. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan selesi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan
- D. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

2.1.3 Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia



Fungsi Manajemen yaitu semua “manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian. (Fayo1,2010 :179)

Menurut Henry fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

A . Fungsi Manajerial

- A. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- B. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- C. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- D. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

- A. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- B. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- C. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Pengintegrasian
- D. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- E. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- F. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci



terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik, maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

G. Pemberhentian (*PHK*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat MSDM bagi organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (*gaji*) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja

Adapun manfaat MSDM bagi pekerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja



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

- b. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
- d. Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif
- e. Para pekerja melalui manajemen memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan oleh organisasi. (Kurniawan Dkk, 2017)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. (Ariefanda Dkk, 2017:246)

Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjasanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sulistiawan Dkk, 2017)

Penilaian kinerja meliputi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas yaitu seberapa besar kemampuan pegawai dalam



menyelesaikan pekerjaan dari banyaknya atau jumlahnya pekerjaan yang diberikan. (Eko Hertanto, 2017)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. (Srimulyani,2013)

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan. (Syaleh dan Hariman,2017)

Kinerja menjadi hal yang penting bila dikaitkan dengan kegiatan maupun aktifitas yang dilakukan. Melalui kinerja dapat diketahui hasil kerja yang kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Yogi, 2017:16)

2.1.5.2 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut (Yogi,2017:17) adalah sebagai berikut:

- Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- Kemahiran dari pengetahuan baru di mana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- Target aktivitas perbaikan kinerja.



- Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja adalah:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan tertentu pada akhirnya dapat tercapai, maka dapat dikatakan bahwa aktivitas tersebut efektif. Tetapi jika akibat-akibat yang tidak dicari aktivitas menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan meskipun efektif sehingga dinamakan tidak efisien. Berbanding jika akibat yang dicari-cari tidak penting atau disepelekan maka aktivitas tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas merupakan sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam sebuah organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi terhadap anggota yang lain untuk menjalankan suatu aktivitas kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah itu menyatakan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin



Disiplin ialah menaati peraturan dan hukum yang berlaku, sehingga disiplin karyawan yakni aktivitas karyawan yang berhubungan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan yang berhubungan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam pembentukan ide untuk perencanaan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

2.1.5.4 Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Hertanto,2017), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan / kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
- Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
- Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.

2.1.5.5 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi yaitu berikut ini:



- 1) Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban risiko yang dihadapi
- 3) Mempunyai tujuan yang nyata
- 4) Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan berjuan untuk mewujudkan tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan.

2.1.5.6 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja merupakan evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Penilaian Kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. (Yani, 2012:118)

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukkan yang berarti dalam menilai



kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. (Fahmi, 2011 :65)

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. (Agung, 2017:28)

Dengan kata lain, Penilaian Kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu waktu berikutnya. Penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian.

Beberapa aspek dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan teknis

Kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.

b. Kemampuan konseptual

Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang 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

c. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan/rekan kerja, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Di bawah ini adalah beberapa tujuan penilaian kinerja yaitu :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
- b. Pemberian imbalan yang sesuai misalnya kenaikan gaji, insentif, dan lain-lain
- c. Mendorong pertanggungjawaban dan untuk membedakan karyawan satu dengan yang lain
- d. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi dalam :
 - Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 - Promosi kenaikan jabatan
 - Training dan latihan
- e. Meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan neto kerja
- f. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka



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

- g. Sebagai alat untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya
- h. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas
- i. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan perencanaan sukses
- j. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
- k. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
- l. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
- m. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
- n. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- o. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan sumber daya manusia, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling tergantung di antara fungsi-fungsi sumber daya manusia
- p. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
- q. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan



- r. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

2.1.5.7 Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Setiap aktivitas yang mengarah kepada pembinaan untuk para petugas ataupun karyawan merupakan suatu dorongan atau motivasi agar para pegawai bekerja sesuai dengan petunjuk dan arahan para pemimpinnya. Untuk itulah motivasi sangat penting sekali bagi para pegawai dalam meningkatkan kegiatan kerjanya. Kinerja pegawai memiliki hubungan dengan kemampuan pegawai. Oleh karena itu jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

2.1.5.8 Hubungan Disiplin dengan Kinerja

Dalam setiap kegiatan bagi semua pegawai tentunya tidak terlepas dari tata cara dan disiplin dalam bekerja, agar semua tujuan organisasi tata cara tercapai. Disiplin merupakan hal penting dan perlu dipatuhi dalam setiap kegiatan karena dengan disiplin pegawai dapat melibatkan tingkat kinerja seorang pegawai.

Seorang pegawai bisa dikatakan telah disiplin apabila telah mematuhi aturan dan kebutuhan yang diharapkan oleh organisasi / perusahaan. Kinerja yang baik sulit dicapai apabila tidak diikuti oleh disiplin yang tinggi, maka dengan demikian hubungan antara disiplin dan kinerja sangat erat hubungannya.

2.1.6 Motivasi

2.1.6.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. (Yogi,2017:20)

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. (Reza, 2010)

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.(Marsauli, 2015:19)

Motivasi adalah keadaan seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Rizon, 2014)

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi,kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama.(Satria, 2016)

2.1.6.2 Faktor – faktor Motivasi

Memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimaksud adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Yogi, 2017:23). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan



kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. kerumitan ini disebabkan oleh:

- 1) Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
- 2) Feeling and emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.
- 3) Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut memengaruhi pribadi pegawai tersebut.
- 4) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencariamanya saja”, sehingga akan menghindari menerima tanggungjawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak

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



mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

2.1.6.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow dalam (Pertwi, 2014), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.



4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut (Siagian, 2010), 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 dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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



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

2.1.6.4 Konsep Model Motivasi

Konsep model motivasi menurut (Hasibuan, 2012:148) sebagai berikut:

- a. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

- b. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan



membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.1.7 Disiplin

2.1.7.1 Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya..

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Heriyanto, Siti, 2016)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang - orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. (Yogi, 2017:26)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu



perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Safitri, 2013)

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi – fungsi SDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. (Hertanto, 2017)

2.1.7.2 Jenis –jenis Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja dalam organisasi menurut (Yogi,2017:28), yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

a. Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang



melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.7.3 Faktor faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.



© 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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

2.1.7.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Indikator disiplin kerja Menurut (Hertanto, 2017) adalah:

1. Ketepatan Waktu
2. Ketaatan terhadap peraturan
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan
4. Melaksanakan tugas dan kewajiban



2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk melengkapi penelitian ini, maka digunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian tersebut ada kemiripan dengan penelitian terdahulu antara lain yang dibahas oleh :

1. Penelitian yang dilakukan oleh M.Harlie (2012) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri 33 Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 dan motivasi dengan tingkat signifikansi 0,000 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) tentang “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru tentang



© 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

Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”, disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106.

5. Harlie (2010) melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan dan hasil uji t (secara parsial) terlihat masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Pujiyanti & Isroah (2012) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 1 Ciamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, (2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, dan (3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin



© 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

Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Subjek penelitian ini yakni guru SMA Negeri 1 Ciamis berjumlah 62 orang. Pengumpulan data dengan metode kuesioner untuk meneliti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru. Uji validitas menggunakan analisis faktor, dan uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach alpha. Uji prasyarat Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana untuk hipotesis pertama dan kedua, analisis regresi ganda untuk hipotesis ketiga. Hasil penelitian ini: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{x1y} = 0,675$, r^2 sebesar 0,456, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu: $7,085 > 1,671$; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{x2y} = 0,892$, r^2 sebesar 0,795 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu: $15,268 > 1,671$ dengan; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan $R_{y(1,2)} = 0,938$, R^2 sebesar 0,880, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu: $216,172 > 3,51$.

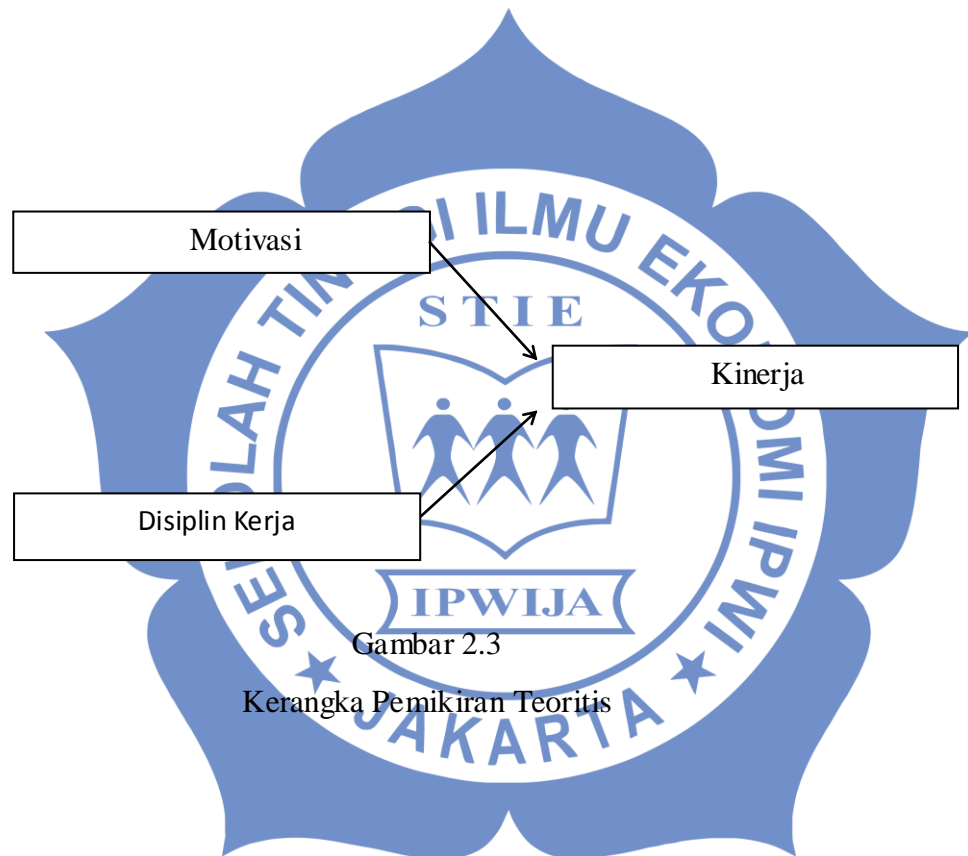
7. Berdasarkan penelitian dari Wicaksono (2014), dalam Jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)", menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran



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

Dalam rangka memberikan penjelasan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian diperlukan sebuah kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan kajian teori tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (Yayasan IPWIJA)
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (Yayasan IPWIJA)



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



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di kantor Yayasan Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (Yayasan IPWIJA) Jl Jend. Gatot Subroto Kav 56 Kuningan Timur Setiabudi RT 01 / RW 04 Kota Jakarta Selatan (12950).

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2018				Juli 2018				Agustus 2018			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■						
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data						■	■	■				
5	Penyusunan Laporan								■	■	■	■	

3.2 Desain Penelitian



Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, (Sugiyono, 2013) menarik kesimpulan bahwa variabel penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Terdapat 2 macam variabel yang akan dianalisis oleh penulis pada skripsi ini yaitu:

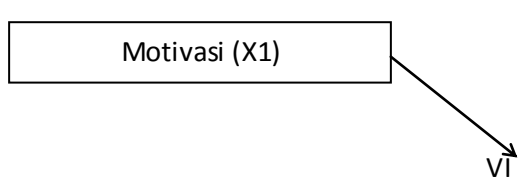
a. Variabel Independen (Variabel bebas)

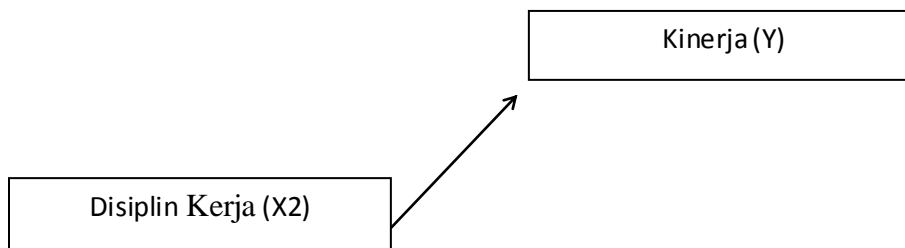
Variabel ini mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel ini disebut juga dengan variabel stimulus, prediktor dan antecedent dan variabel bebas. Dikatakan variabel bebas karena variabel ini dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu variabel X_1 adalah Kompensasi dan variabel X_2 adalah Kepemimpinan.

b. Variabel Dependen (Variabel terikat)

Variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat, variabel output, konsekuen. Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen atau disebut juga dengan variabel Y yaitu Kinerja.

Kerangka pemikiran mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :





Gambar 3.2

Desain Penelitian

Desain penelitian yang menjadi model konstelasi penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mencakup penjelasan sebagai berikut :

1. X1 adalah variabel bebas Motivasi.
2. X2 adalah variabel bebas Disiplin.
3. Y adalah variabel terikat Kinerja.

3.3 Operasionalisasi Variabel

3.3.1 Definisi Konseptual

Variabel adalah segala sesuatu yang memiliki variasi nilai. Sedangkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel, variabel penelitian dapat dibedakan menjadi variabel dependen, independen, intervening, dan moderating. Pada penelitian ini, penulis akan melakukan analisis pada 2 variabel penelitian yaitu variabel dependen dan independen.



1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya

2. Disiplin (X_2)

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel X_1 , X_2 dan Y dapat dilihat lebih jelas pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3.2
Operasionalisasi variabel penelitian



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

variabel	konsep	Indikator	No pernyataan	Skala
Motivasi - Abraham Maslow	kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama	Fisiologis	1 & 2	1 - 5 Likert
		Rasa Aman	3 & 4	
		Penghargaan	5 & 6	
		Aktualisasi diri	7 & 8	
Disiplin Kerja - Eko Hertanto	Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang menjadi tolok ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi SDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak.	Ketepatan Waktu	1 & 2	1 - 5 Likert
		Ketaatan terhadap peraturan	3 & 4	
		Tanggung jawab kerja	5 & 6	
		Melaksanakan tugas & kewajiban	7 & 8	
Kinerja - Eko Hertanto	Penilaian kinerja meliputi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas yaitu seberapa besar kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dari banyaknya atau jumlahnya pekerjaan yang diberikan	Kuantitas	1,2,3	1 - 5 Likert
		Kualitas	4 & 5	
		Ketepatan Waktu	6,7 & 8	



3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013:297), Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi yang bekerja pada Yayasan IPWIJA. Jumlah pegawai yang bekerja pada yayasan ini adalah sebanyak 32 pegawai.

3.4.2 Sampel



Menurut (Sugiyono,2013:120), Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah secara *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*.

Menurut (Sugiyono, 2013:125), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dan jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 32 orang dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2013:187), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dari segi cara, penulis melakukan teknik pengumpulan data melalui :

Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada Yayasan Yayasan IPWIJA. Dalam kuesioner yang akan ditanyakan penulis adalah bagaimana Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di Yayasan IPWIJA. Tujuan diedarkannya kuesioner kepada responden adalah untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di Yayasan IPWIJA.

Selain itu, penulis juga melakukan pengumpulan data berdasarkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah dari penelitian penulis-penulis terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini.

3.5.1 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a) Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh penulis dari sumbernya atau tanpa melalui perantara dengan cara melakukan pendistribusian kuesioner

b) Data sekunder

Data penelitian dimana sumbernya tidak langsung atau melalui perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh penulis dari obyek penelitian melalui kuesioner guna mengetahui respon mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di Yayasan IPWIJA.
2. Data sekunder merupakan data dimana sumbernya tidak langsung melalui data pegawai Yayasan IPWIJA.



3.5.2 Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013:148), Instrumen Penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik, semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang meliputi variabel berikut ini :

1. Motivasi
2. Disiplin Kerja
3. Kinerja Karyawan pada Yayasan IPWIJA

Instrumen penelitian ini disusun dari indikator motivasi, Disiplin dan kinerja Karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan/kuesioner dengan lima alternatif jawaban. Dan skala yang digunakan adalah skala *Likert* karena menurut (Sugiyono, 2013:136), jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor untuk menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur seperti di bawah ini:

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4



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

3. Jawaban cukup setuju diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

3.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.6.1 Metode Analisis Data

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji instrumen melalui uji validitas dan reabilitas, analisis deskriptif, uji regresi linier ganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji F, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan SPSS for Window versi 24.0.

3.6.2 Teknik Pengujian Hipotesis

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur (kuesioner) mampu mengukur obyek penelitian yang akan diukur.

Tujuan dari pengujian validitas ini adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner/angket yang telah disusun dapat dikatakan valid dengan kondisi apabila variabel terkait dapat mewakili suatu instrumen yang telah ditetapkan.



Metode yang dapat digunakan untuk melakukan uji validitas ini adalah dengan cara melakukan pengkorelasi antara skor butir-butir dari kuesioner dengan skor kuesioner secara total. Sampel atau responden pada penelitian ini adalah 32 orang dengan tingkat kesalahan 5%, maka r_{tabel} adalah 0,361. Dan suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ (0,361).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah prosedur untuk menunjukkan konsistensi dari instrumen atau alat ukur dalam rangka pengukuran gejala yang sama di lain kesempatan.

Metode yang dapat digunakan dalam melakukan pengukuran reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5. Dan yang perlu menjadi perhatian bahwa dalam pengujian reliabilitas ini hanya menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang valid saja.

3.6.2.3 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil kutipan dari Wahid Sulaiman oleh (Mulyanto & Wulandari, 2010:180), uji asumsi klasik adalah metode untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*) dimana mempunyai arti bahwa penaksiran tidak bias, linier dan konsisten.

3.6.2.4 Uji Normalitas



Digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas harus terpenuhi karena analisis regresi linier ganda merupakan analisis inferensi sehingga data penelitian seharusnya berasal dari data yang berdistribusi normal.

Normalitas juga dapat dideteksi dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot dimana terpenuhinya persyaratan analisis normalitas adalah jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

3.6.2.5 Uji Asumsi Multikolinearitas

Digunakan untuk menyatakan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinieritas atau tidak adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas. Pengujian ini berlaku apabila variabel independen minimal dua dan jika variabel independennya hanya satu maka pengujian multikolinieritas dapat diabaikan.

Adanya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa hal di bawah ini :

- Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 → bebas dari multikolinieritas
- Jika nilai koefisien korelasi antar variabel independen kurang dari 0,700 → bebas dari multikolinieritas
- Jika nilai koefisien determinan (R^2) diatas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen → diduga terkena multikolinieritas



3.6.2.6 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama, sehingga penaksir OLS tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi. Model persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas yaitu jika titik-titik pada grafik *scatterplot* tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya.

3.6.2.7 Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis regresi linear ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis regresi yang utama adalah nilai koefisien R, nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda ($Y=a+b_1X_1+b_2X_2$).

© 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 PUSTAKA

- Agung (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang Bahan Baku Pt Sinta Prima Feedmill Cileungsi Bogor.
- ApitIlmu (2015). *Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja* <http://apitilmu.blogspot.com> . Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86)
- Aziz.T.A Dkk(2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan manajemen*,(Vol 3 No.2 hal 246)
- B.Irawati (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri 1 kendari.* <https://Journal.unnes.ac.id>
- BinusLibrary (2014). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan, Motivasi dan Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sampang Sarana Shorebase*”. <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/.../2014-2-00790->
- Dara, R W (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*<https://Digilib.unila.ac.id>
Mangkunegara (2011:2)
- Fauzie.AHR (2016). *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* <http://repository.unpas.ac.id/12066/4/5.%20BAB%2011.pdf>
- Fayol, Henry. (2010). *Manajemen Public Relations.* Jakarta: PT. Elex Media
- Heriyanto,N.H Siti (2016). *Pengaruhmotivasi dandisiplinkerjaterhadapkinerja pegawai BMD. Jurnal Maksipreneur* (Vol VI No 1 Hal 69).
- Hertanto, Eko (2017). *Kuesioner Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan* [http://www.academia.edu/24055395/KUESIONER MOTIVASI KERJA PEGAWAI MODEL ABRAHAM MASLOW](http://www.academia.edu/24055395/KUESIONER_MOTIVASI_KERJA_PEGAWAI_MODEL_ABRAHAM_MASLOW)
[http://www.academia.edu/24055182/KUESIONER DISIPLIN KERJA PEGAWAI](http://www.academia.edu/24055182/KUESIONER_DISIPLIN_KERJA_PEGAWAI)
[http://www.academia.edu/24290368/KUESIONER KINERJA KARYAWAN](http://www.academia.edu/24290368/KUESIONER_KINERJA_KARYAWAN)
- Kemala P. Dian (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Ruang Lingkup, Fungsi, Proses Seleksi/Rekrutmen).* Wayne F. Cascio/Elias M. Awad. <http://ainul.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/55121/MSDM-1.pptx>

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

Kurniawan, Afriadie; Yunus, Mukhlis; Majid, M. Shabri.Abd (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh*. *Jurnal Manajemen dan Inovasi* Hal.3 (Volume 8 No. 2)..Dessler (2013).

Yogi.A.P,Nanang (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Ash Cabang Madiun)*.

Pranata.Rizon (2014). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pt Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*

Pratiwi, Annisa (2014). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Semarang
http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08_PRATIWI.pdf

Rambi.Rainer (2015). *Pengaruh Praktek - Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo*. *Jurnal Berkala Ilmu* (Vol 15 no 5). malayu S.P Hasibuan (2011:10)

Safitri, Ema (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Hal.2 (Vol 1 No.4).

Satria.Ase (2016). *Teori – Teori Motivasi* www.materibelajar.id

Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT Refika Aditama

Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan belas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudrajat, Marno (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
<http://marnosudrajat.blogspot.com/2012/06/manajemen-sumber-daya-manusia.html>

Sugiono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung, PT Alfabeta

Sulistiawan Dkk (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* Hal 2 (Vol. 14 No. 2. Mangkunegara (2014).

Syaleh, Hariman (2017). *Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Hal 3



Wikipedia. (2018). Hipotesis [On-line] Available
<https://id.wikipedia.org/wiki/Hipotesis>

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, MitraWacana Media

Yuliana, Maftri; Budi.H, Leonardo; Gagah, Edward (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran*. *Jurnal Ekonomidan Bisnis* Hal.4 (Vol 3 No. 3).

Wikipedia. (2018). Hipotesis [On-line] Available
<https://id.wikipedia.org/wiki/Hipotesis>

Kurniawan, Afriadie; Yunus, Mukhlis; Majid, M. Shabri Abd (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh*. *Jurnal Manajemen dan Inovasi* Hal.3 (Volume 8 No. 2)..Dessler (2013).



© 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