

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BUSANA PRIMA GLOBAL**

SKRIPSI

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



Oleh :

CEMPAKA MARWAH LINDA

NIM : 2015521337

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Busana Prima Global. Untuk membuktikan pengaruh beberapa faktor tersebut maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Busana Prima Global.

Penelitian dilakukan di PT. Busana Prima Global dengan 1.606 karyawan dengan mengambil 95 orang menggunakan rumus slovin sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan lima skala penilaian. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan persamaan regresi linier ganda $Y =$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Busana Prima Global dengan ($R^2 = 0,610$), dimana dalam model tersebut mampu menjelaskan 61,0%. Sedangkan 39,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian menghasilkan temuan, pengaruh variabel secara simultan dimanaterdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Busana Prima Global dengan nilai F hitung sebesar 47.442 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47.442 > 2.70$) pada $\alpha = 5\%$. Dan juga menghasilkan temuan, pengaruh variabel secara parsial, yaitu :1) Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 3) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk memperbaiki Kinerja Karyawan di PT. Busana Prima Global disarankan agar perusahaan melakukan upaya dalam memperbaiki Kepemimpinan, juga meningkatkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Kata kunci :

Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

Leadership, work motivation and work discipline are some of the factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. Busana Prima Global. To prove the influence of several of these factors, this study was conducted with the aim of knowing the influence of leadership, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Busana Prima Global.

The study was conducted at PT. Busana Prima Global with 1,606 employees by taking 95 people using the Slovin formula as the research sample. Data were collected using a questionnaire instrument with five rating scales. The research was conducted quantitatively, namely by describing the research data. Multiple linear regression analysis and multiple coefficient of determination were used as analysis tools, while hypothesis testing was carried out by t-test and f-test.

The study produces a multiple linear regression equation $Y =$ which is feasible to explain the influence of leadership, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Busana Prima Global with (R square = 0.610), where the model is able to explain 61.0%. While the remaining 39.0% is explained by other factors not examined in this study.

The study resulted in findings, the effect of variables simultaneously where there was an influence between leadership, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Busana Prima Global with an F count of 47,442 so that $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($47,442 > 2.70$) at $\alpha = 5\%$. And also resulted in findings, the effect of variables partially, namely: 1) Leadership has a significant negative effect on employee performance; 2) Work Motivation has a significant positive effect on Employee Performance; 3) Work Discipline has a significant positive effect on Employee Performance.

Based on these findings, it is to improve the performance of employees at PT. Clothing Prima Global is requested that companies make efforts to improve leadership, as well as increase Work Motivation and Work Discipline.

Keywords :

Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmatnya dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Busana Prima Global”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Sarjana - Program Studi Manajemen Strata Satu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Slamet Achmadi, MM. selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu dalam membimbing dan memberi arahan padapenulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E, MM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIEIPWIJA
3. Dr. Suyanto, S.E, MM, M.Ak. selaku ketua STIEIPWIJA
4. PimpinandanstaffPT. Busana Prima Global yang telah meluangkan waktu membantu kelancaranpenelitian
5. Keluarga besar penulis yang telah memberikan do'a dan semangat
6. Keluarga besar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Khususnya teman-teman seperjuangan dikelas F12 selalu mendukung, memberi semangat dan berkerja sama selama ini.

Jakarta, 10 Agustus 2020

Cempaka Marwah Linda



© 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..... | i |
| Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing..... | ii |
| Lembar Pengesahan Skripsi..... | ii |
| Abstrak..... | iv |
| Abstract..... | v |
| Kata Pengantar..... | vi |
| Daftar Isi..... | vii |
| Daftar Tabel..... | x |
| Daftar Gambar..... | xi |
| Daftar Lampiran..... | xii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 10 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 10 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 17 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 18 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 18 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 19 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 12 |
| 2.1 Landasan teori..... | 12 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 12 |
| 2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 14 |
| 2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 16 |
| 2.1.1.3 Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 17 |
| 2.1.2 Kepemimpinan..... | 18 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan..... | 18 |
| 2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan..... | 20 |

| | |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan | 22 |
| 2.1.3 Motivasi Kerja | 23 |
| 2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja | 23 |
| 2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi | 27 |
| 2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 28 |
| 2.1.3.4 Tujuan Motivasi Kerja | 29 |
| 2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja | 30 |
| 2.1.4 Disiplin Kerja | 31 |
| 2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja | 31 |
| 2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 32 |
| 2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja | 34 |
| 2.1.5 Kineja | 37 |
| 2.1.5.1 Pengertian Kineja | 37 |
| 2.1.5.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja | 39 |
| 2.1.5.3 Penilaian Kinerja | 40 |
| 2.1.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 40 |
| 2.1.5.5 Indikator Kinerja Karyawan | 44 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 46 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran | 52 |
| 2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan | 52 |
| 2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 53 |
| 2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 54 |
| 2.4 Hipotesis | 56 |
| BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN | 57 |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 57 |
| 3.2 Desain Penelitian | 58 |
| 3.2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian | 59 |
| 3.2.2 Lingkup Penelitian | 60 |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Indikator | 60 |
| 3.4 Populasi, Sampel dan Sampling | 62 |
| 3.4.1 Populasi | 62 |

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 3.4.2 Sampel | 63 |
| 3.4.3 Sampling | 65 |
| 3.5 Metode Pengumpulan Data | 66 |
| 3.5.1 Sumber Data | 66 |
| 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data | 66 |
| 3.6 Uji Instrument Variabel..... | 67 |
| 3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis..... | 68 |
| 3.7.1 Metode Analisis | 68 |
| 3.7.2 Pengujian Hipotesis | 72 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1 Hasil Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.1 Gambaran Umum..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.2 Karakteristik Responden..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.3 Uji Validitas Reliabilitas..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.5 Analisis Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.6 Koefisien Determinasi..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.6 Uji Regresi Linier Berganda..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.7 Pengujian Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1. Pembahasan..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2.2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.. | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2.3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.... | Error! Bookmark not defined. |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN | Error! Bookmark not defined. |
| 1.1. Kesimpulan..... | Error! Bookmark not defined. |
| 1.2. Saran..... | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR PUSTAKA | 75 |
| LAMPIRAN..... | 118 |



© **Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Daftar Tabel

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 1.1. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan..... | 4 |
| Tabel 1.2. Daftar Presentase Ketidakhadiran Karyawan | 7 |
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 45 |
| Tabel 2.2. Alur Pikir | 55 |
| Tabel 3.1. Waktu Penelitian..... | 57 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel | 60 |
| Tabel 3.4 Komposisi Karyawan..... | 62 |
| Tabel 4.1. Jenis Kelamin..... | 77 |
| Tabel 4.2. Usia | 78 |
| Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan | 79 |
| Tabel 4.4. Uji Valliditas Variabel Kepemimpinan | 81 |
| Tabel 4.5. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan..... | 81 |
| Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja | 83 |
| Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja | 83 |
| Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja | 85 |
| Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja..... | 86 |
| Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... | 87 |
| Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan..... | 88 |
| Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Kepemimpinan..... | 89 |
| Tabel 4.13. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja | 90 |
| Tabel 4.14. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja..... | 92 |
| Tabel 4.15. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan..... | 93 |
| Tabel 4.16. Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas..... | 95 |
| Tabel 4.17. Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi | 96 |
| Tabel 4.18. Model Summary Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 97 |
| Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi..... | 98 |
| Tabel 4.20. Anova..... | 100 |

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Daftar Gambar

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gambar 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan..... | 3 |
| Gambar 2.1 Kebutuhan Manusia Menurut Malow | 24 |
| Gambar 2.2 Alur Pikir | 54 |
| Gambar 3.1 Desain Penelitian..... | 57 |
| Gambar 4.1 Jenis Kelamin | 77 |
| Gambar 4.2 Usia | 78 |
| Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan | 79 |
| Gambar 4.4 Normal P - P Plot Uji Asumsi Normalitas | 94 |
| Gambar 4.5 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastis | 96 |
| Gambar 4.6 Rangkuman Hasil Analisis..... | 105 |

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

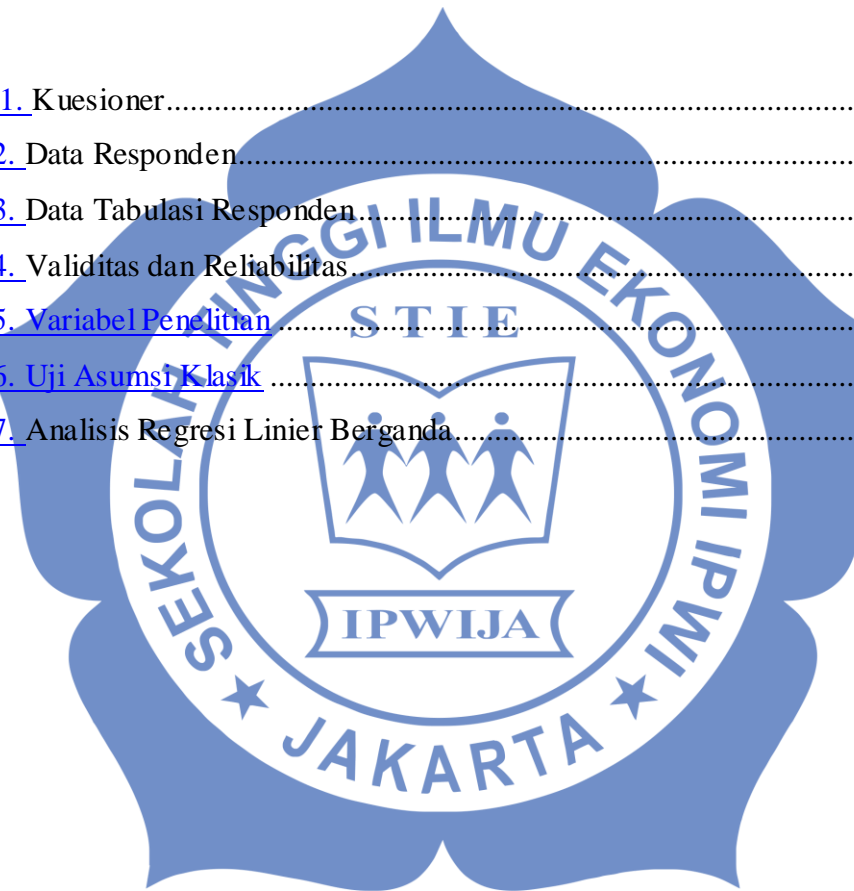
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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..... | 118 |
| Lampiran2. Data Responden..... | 123 |
| Lampiran3. Data Tabulasi Responden..... | 126 |
| Lampiran4. Validitas dan Reliabilitas..... | 138 |
| Lampiran5. Variabel Penelitian..... | 142 |
| Lampiran6. Uji Asumsi Klasik..... | 144 |
| Lampiran7. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 145 |



© 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

Perusahaan garmen sebagai salah satu industri utama pemenuh kebutuhan sandang manusia kian lama kian berkembang, dikarenakan profit yang diperoleh cukup menjanjikan dan peluang usaha yang masih terbilang besar karena kebutuhan manusia akan sandang juga tidak ada habisnya. Jika kita lihat dewasa ini seiring dengan berkembangnya dunia mode, membuat kebutuhan manusia untuk selalu ingin berpenampilan lebih menarik dan ingin terus menerus mendapatkan kepuasan dengan apa yang mereka telah dapatkan dan miliki. Hal tersebut membuat perusahaan-perusahaan semakin menunjukkan kebolehannya dalam menciptakan produk yang berkualitas dan sesuai dengan perkembangan dunia mode yang terus berkembang. Oleh karena itu munculah persaingan yang ketat dalam industri garmen sehingga produsen semakin dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam membuat karya-karya yang akan diperjual belikan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia.

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

Sumber daya manusia atau tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi/perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawannya terutama terkait dengan kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat [mengukur karyawan atas unjuk kerjanya](#) berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dicapai) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

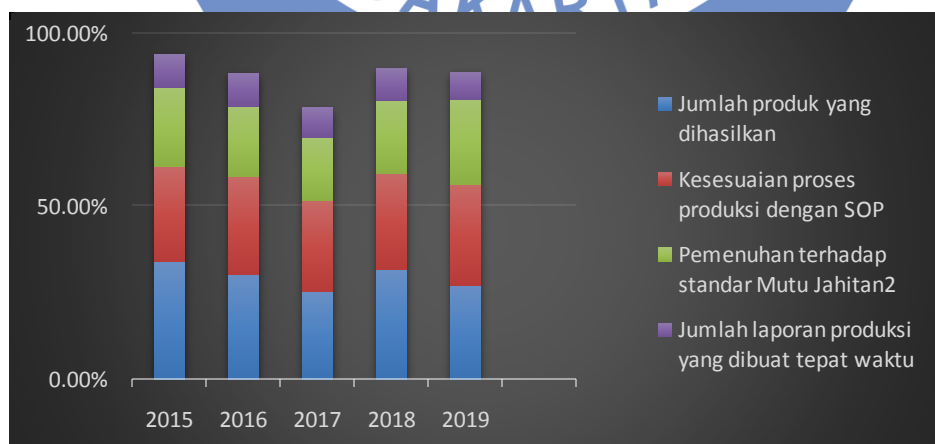
PT. Busana Prima Global adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembuatan produk garmen yaitu berupa pakaian jadi seperti jaket (*padding, duck*

down, seam sealing, & casual), celana panjang/pendek, rok, kaos, dll. Berawal dengan kesederhanaan namun tetap konsisten pada jasa garment berbasis pada kekuatan desain dan fokus pada kualitas hasil terbaik untuk setiap produk yang dihasilkan dengan standar kualitas internasional, dengan merek-merek terkenal seperti Le Coq, Esprit, Calvin Klein, Haggar, Converse, FILA, Quik Silver dan berorientasi ekspor.

Namun, terdapat sebuah fenomena yang terjadi di PT. Busana Prima Global dimana fenomena tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari data hasil penilaian kinerja karyawan PT. Busana Prima Global sebagai berikut:

Gambar 1.1
HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

BAGIAN PRODUKSI PT. BUSANA PRIMA GLOBAL 2015-2019



(Sumber: Data Internal Bag. Produksi PT. Busana Prima Global, 2015-2019)

Hasil penilaian kinerja karyawan tersebut diambil dari empat indikator, diantaranya:

© 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





Tabel 1.1

**INDIKATOR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. BUSANA PRIMA GLOBAL 2015-2019**

| No | Keterangan | (n) Max | Hasil Yang Dicapai | | | | |
|--------------|-------------------------------------------------|-------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Jumlah produk yang dihasilkan | 35.00% | 34.20% | 30.43% | 25.43% | 31.80% | 27.22% |
| 2 | Kesesuaian proses produksi dengan SOP | 30.00% | 27.52% | 28.39% | 26.39% | 27.65% | 29.25% |
| 3 | Pemenuhan terhadap standar Mutu Jahitan | 25.00% | 22.80% | 20.20% | 18.20% | 21.25% | 22.45% |
| 4 | Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu | 10.00% | 9.45% | 9.60% | 8.60% | 9.20% | 8.00% |
| Total | | 100% | 93.97% | 88.62% | 78.62% | 89.90% | 86.92% |

(Sumber: Data Internal Bag. Produksi PT. Busana Prima Global, 2015-2019)

Dari data diatas dapat dikatakan terjadi inkonsistensi terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global menghasilkan nilai yang fluktuatif dari tahun ketahun. Menurut Kepala SDM PT. Busana Prima Global, perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan pertahunnya adalah Sangat Baik 100,00 - 90,00, Baik 80,00 - 89,99, Cukup 70,00 - 79,99 dan Kurang 60,00 - 69,99.

Diperlukan beberapa upaya untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global. Banyak faktor pendukung yang mampu memengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa faktor diantaranya: kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global.

Faktor pertama adalah mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan sangat memengaruhi fungsi pemimpin itu sendiri yang mempunyai peranan sangat erat dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan terutama dalam pembentukan kinerja, hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muizu (2014) dimana kepemimpinan berpengaruh signifikan positif baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan memengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja, pemimpin organisasi dapat memengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi melalui gaya kepemimpinan yang tepat.

Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di PT. Busana Prima Global selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan pengaruhnya dalam membentuk watak kepercayaan, karakter dan sikap para karyawan terkait dengan kinerja yang harus dicapai, dimana pimpinan cenderung berorientasi terhadap tugas tanpa memperhatikan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi khususnya dengan karyawan agar para karyawan lebih kreatif dan produktif didalam pekerjaannya. (Sumber: *observasi*, Januari 2020)

Selain dari faktor kepemimpinan faktor lain adalah motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada



© 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

tujuan mencapai sasaran yang diharapkan. Motivasi merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Semakin baik motivasi seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erik Martinus (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang terkait dengan tingkat motivasi di PT. Busana Prima Global yaitu beberapa karyawan terlihat masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang sepele, kurangnya kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan perusahaan.

Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Disamping itu disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan dalam perusahaan. Disiplin juga merupakan salah satu modal utama yang menentukan kinerja karyawan PT. Busana Prima Global, karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerjanya akan baik, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian

© 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



terdahulu Suardi yakub, Anto Tulim dan Suharsil (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan yang terkait dengan tingkat kedisiplinan adalah masih adanya karyawan yang meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atasan atau kepala bagian saat jam kerja masih berlangsung, datang terlambat dan tingkat absensi karyawan yang fluktuatif, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2.

Daftar Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT. Busana Prima Global

| Tahun | Sub. Bagian | Bulan | | |
|-------|-----------------------|---------|----------|----------|
| | | Oktober | Nopember | Desember |
| 2019 | Bag. Kantor | 10% | 15% | 10% |
| 2019 | Bag. Produksi | 25% | 40% | 35% |
| 2019 | Bag. Inventory | 10% | 10% | 5% |
| 2019 | Bag. Gudang | 5% | 15% | 8% |
| 2019 | Bag. Mekanik | 4% | 10% | 5% |
| 2019 | Bag. Cleaning Service | 4% | 5% | 5% |
| 2019 | Bag. Sample & Pattern | 20% | 25% | 20% |

(Sumber: Data Persentase ketidakhadiran PT. Busana Prima Global, 2019)

Hal tersebut merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dari segi kedisiplinan. Ketidakhadiran karyawan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, dapat dijelaskan bahwa jika karyawan tidak hadir



dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, sehingga menyebabkan penumpukan kerja atau bahkan mengurangi hasil kerja perhari. Perusahaan memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja.

Fenomena diataslah yang melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian. Dan judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUSANA PRIMA GLOBAL”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka perlu dirumuskan terlebih dahulu masalah yang ada untuk menghindari kesalahan penafsiran yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global?





1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM).
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dibidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi input bagi PT. Busana Prima Global sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

© 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

- b. Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab 1 : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

Bab 4 : Hasil Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisa data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

© 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 5 : Kesimpulan dan Saran

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM) merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkannya dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak dapat dicapai tanpa adanya sumber yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. MSDM harus merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lain.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Henry Simamora dalam Bintoro dan Daryanto (2017:10) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses

pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Marwansyah (2010:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Dari penjelasan diatas, MSDM dapat didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu yang tak terlepas dari beberapa fungsi (manajerial dan operasional) dalam sebuah 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola sumber daya manusia disuatu perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai dua fungsi menurut Sunyoto (2013: 5) Kedua fungsi tersebut adalah fungsi manajerial dan fungsi operasional. Berikut adalah penjelasannya.

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi. Pengendalian Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengkoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.





b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

2. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

3. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

4. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

6. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai (2015:8) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.

- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

2.1.1.3 Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:19) menyatakan lingkup manajemen sumber daya manusia menjadi suatu proses sistematis untuk membawa perubahan yang diinginkan dalam perilaku karyawan dengan melibatkan hal-hal berikut ini:

1. Perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan.
2. Menganalisis jabatan dan pekerjaan.
3. Perekrutan dan penyeleksian karyawan yang dibutuhkan sesuai prosedur.
4. Memperkenalkan latar belakang perusahaan, budaya organisasi perusahaan, nilai-nilai perusahaan dan etika kerja.
5. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
6. Penilaian prestasi dan kinerja karyawan.
7. Memotivasi karyawan, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan karyawan.





2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004). Menurut Malayu, S.P Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian Wijaya Supardo (2006:4) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang memengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Selain itu menurut Miftah Thoha (2011:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi orang lain atau seni untuk memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan

© 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

lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat untuk mengintegrasikan tujuan kelompok dengan tujuan individu, hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut apabila mereka memintanya.

Pendapat lain dikemukakan dalam teori jalur tujuan (Path Goal Theory) yang dikembangkan oleh Robert House (Robins dan Coutler, 2011:147), menyatakan bahwa pemimpin membantu pengikutnya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi. House mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan yaitu: pimpinan yang mengarahkan (*directive leader*), pimpinan yang mendukung (*supportive leader*), pimpinan yang berpartisipasi (*participative leader*) dan pimpinan yang berorientasi prestasi (*achievement-oriented leader*).

Berdasarkan pengertian kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau instans masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Secara operasional ada lima fungsi kepemimpinana yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2013:34), yaitu:

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pimpinan sebagai komunikator merupakan pihak yang apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan bias dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang tlah ditetapkan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan, maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak

© 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

mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengarahan.

2.1.2.3 Tipe Kepemimpinan

Malayu, S.P Hasibuan (2016:172) membagi kepemimpinan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk





memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Indikator yang digunakan mengacu pada teori jalur-tujuan (*path-goal theory*) dari Robert House (Robins dan Coutler, 2011:147), yaitu:

1. Pimpinan yang mengarahkan

Pimpinan memberitahukan karyawan apa yang diharapkan dari mereka, jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan serta memberikan bimbingan atau arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2. Pimpinan yang mendukung

Pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap pengikutnya dan bersifat ramah.

3. Pimpinan yang partisipatif

Pimpinan partisipatif berkonsultasi dengan anggota kelompok dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil keputusan.

4. Pimpinan yang berorientasi prestasi

Pimpinan menetapkan sekumpulan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi semaksimal mungkin.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, (Mangkunegara (2005:93).Sedangkan menurut syahyuti (2010)

© 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

motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Supardi dan Anwar (2007:47) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan. Kemudian menurut Veithzal (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkahtaku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gomez (2000: 77) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam, yaitu motivasi finansial yang merupakan dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan, imbalan tersebut sering disebut insentif. Kemudian motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya. Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Salah satu



© 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

dari teori motivasi yang dikemukakan dan dibahas adalah model hierarki kebutuhan oleh Maslow dalam Gibson (1995:115). Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena 5 hierarki kebutuhan yaitu:

Gambar 2.1

Kebutuhan Manusia Menurut Maslow



Sumber: Model hierarki kebutuhan oleh Maslow dalam Gibson (1995:115)

1. *Physiological needs*: Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya. Keinginan memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.
2. *Safety and security needs* : Kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. *Affiliation or acceptance needs* : Kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.



4. *Esteem or status needs*: Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. *Self actualization* : Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Apabila seorang karyawan dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya secara serentak dan harmonis melalui imbalan kerja yang diperolehnya dari organisasi tempat dia mengabdikan, maka dapat diperkirakan akan sangat memotivasi orang bekerja giat tanpa diperintah orang lain.

Menurut David McClelland dan para pakar lain telah mengemukakan teori bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu meliputi:

1. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement, nAch*), yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, nPow*), kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika tidak dipaksa.
3. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, nAff*), keinginan akan hubungan antar-pribadi yang bersahabat dan erat.

© 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

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampilkan ciri-ciri diantaranya adalah berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, mencari persetujuan orang lain, melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif, berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta, sangat peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi dari kelompok atau organisasi (Edy Sutrisno, 2009:129-130).

Berdasarkan pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang yang mampu mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang tersebut untuk melakukan tindakan atau perilaku guna mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan beberapa faktor lain.

2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Ada beberapa jenis motivasi, menurut Malayu, S.P. Siagian (2007:99) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu:

- a. Motivasi positif, Motivasi positif adalah suatu motivasi yang diberikan pada seseorang yang sifatnya adalah membuat seseorang itu merasa senang dan percaya diri. Contoh manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah, bonus atau intensif kepada



mereka yang berprestasi baik atau mampu mencapai target. Dengan memberikan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima hal-hal yang baik.

- b. Motivasi negatif, Motivasi negatif adalah suatu motivasi yang diberikan pada seseorang yang sifatnya lebih menunjukkan kekurangan seseorang, yang bertujuan untuk merubah seseorang menuju ke arah yang lebih baik lagi. Contoh manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memberikan motivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja Sihotang (2007:245) berpendapat bahwa motivasi kerja melibatkan dua faktor:

1. Faktor-faktor individual
 - a. Kebutuhan
 - b. Tujuan
 - c. Sikap
 - d. Kemampuan
2. Faktor-faktor organisasi
 - a. Pembayaran gaji/upah



- b. Keselamatan kesehatan kerja
- c. Para mandor (supervisi)
- d. Para pengawas fungsional

2.1.3.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 146) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

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

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan

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

2. Semangat kerja

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

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

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

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari kata “*disciple*” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi menjadi lebih objektif, melalui kepatuhan menjalankan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula, (Setiyawan dan Waridin, 2006:189).

Menurut Malayu, S.P. Hasibuan (2012:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan kata lain, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.



Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009: 825). Kemudian Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan terhadap pertaturan dan norma sosialsehingga perilaku karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimejo dalam Sutrisno (2011:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

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 payah yang telah dikontribusikan bagi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin 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 dari 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 adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Seorang karyawan tidak hanya puas dan menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian dari pimpinannya sendiri. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.



2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:194) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

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

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan



semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang ingan, petunjuk, pengarahannya dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha

© 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



menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.5 Kineja

2.1.5.1 Pengertian Kineja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir (2016 : 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.



© 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

Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kemudian menurut Sudarmanto (2009:12) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009:113).

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2000:135).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya.

2.1.5.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2013) kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi

Pada dasarnya tujuan kinerja adalah kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru dimana 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.

Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Kemudian sasaran kinerja menurut Wibowo (2013) merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur.





2.1.5.3 Penilaian Kinerja

Menurut Slamet (2007:236) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik seorang pekerja mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pekerja. Dapat dijelaskan penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan jika disesuaikan dengan standar perusahaan kemudian pimpinan mengkomunikasikan hasil dari evaluasi tersebut kepada karyawan.

Selain itu penilaian kinerja juga merupakan sistem yang digunakan untuk mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan tugas dengan baik dan benar kemudian menilai hasilnya penilaian kinerja juga dijadikan sebagai dasar penentuan kompensasi. Secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Memberikan *feedback* bagi pegawai dan urusan kepegawaian.
2. Dipergunakan sebagai pertimbangan penentuan *system reward* (imbalan).
3. Dipergunakan sebagai pertimbangan promosi dan rotasi pegawai.
4. Dipergunakan sebagai sumber informasi tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai.

2.1.5.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016 : 189-193) 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© 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. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.



9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.1.5.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2.2 Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara. Muizu (2014) | Independen: Kepemimpinan Dependen: Kinerja karyawan | Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa pengujian dari hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan pada variabel Independen berupa Kepemimpinan. Variabel Dependen berupa kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi, objek, metode analisis dan tahun penelitian. |
| 2 | Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap | Independen : Kepemimpinan Motivasi dan Komunikasi Interpersonal | Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan variabel Independen berupa Kepemimpinan |

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

| | | | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata Panen Tour. Susiaty Purwaning Utami (2015)</p> | <p>Dependen : Kinerja Karyawa</p> | | <p>dan motivasi. Variabel Dependen berupa kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak memasukan Komunikasi interpersonal sebagai variabel Independen, dan perbedaan lainnya terletak pada lokasi, objek, dan tahun penelitian.</p> |
| 3 | <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi <i>Human Capital</i> PT Sumber Alfaria Trijaya, <i>Tbk Branch</i> Sidoarjo. Frendy dan Nugrohoseno</p> | <p>Indipenden : Kepemimpinan Transformasio nal dan Motivasi Kerja. Dependen : Kinerja Karyawan.</p> | <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan pada variabel Independen berupa Motivasi dan variabel Dependen berupa kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak memasukan gaya kepemimpinan transfor masional</p> |



© 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

| | | | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | (2015) | | | sebagai variabel Independen, dan perbedaan lainnya terletak pada lokasi, objek, dan tahun penelitian. |
| 4 | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Devina Surabaya. Erik Martinus (2016) | Independen: Kompensasi dan motivasi kerja. Dependensi: Kinerja Pegawai | Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan pada variabel Independen berupa Motivasi, variabel Dependensi berupa kinerja karyawan. perbedaannya pada penelitian ini tidak memasukan Kompensasi sebagai variabel Independen, dan perbedaan lainnya terletak pada lokasi, objek, dan tahun penelitian. |
| 5 | Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. | Independen : Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja. | Menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan nilai $t_{hitung}(3,482) > t_{tabel}(1,694)$, | Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan pada variabel |



© 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

| | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Lestari Purnama Perkasa. Tanuwibowo dan Setiawan (2015) | Dependen : Kinerja Karyawan. | ($df=32, \alpha=0,05$) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Independen berupa Motivasi, variabel Dependen berupa kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini terletak pada lokasi, objek, dan tahun penelitian |
| 6 | Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pernakan Kabupaten Buleleng. Made Diah Yudiningsih (2016) | Independen: lingkungan kerja dan disiplin. kerja. Dependen : Kinerja Pegawai. | Menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. | Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan variabel Independen berupa Disiplin Kerja, variabel Dependen berupa kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak memasukan lingkungan kerja sebagai variabel Independen dan perbedaan lainnya terletak pada lokasi, objek, dan tahun penelitian. |



© 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

| | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 | <p>Pengaruh Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero).</p> <p>Suardi yakub, Anto Tulim dan Suharsil (2014)</p> | <p>Independen: Disiplin kerja, Pendidikan dan pelatihan.</p> <p>Dependen: Kinerja pegawai .</p> | <p>Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variable Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> | <p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan pada variabel Independen berupa Disiplin kerja, variabel Dependen berupa kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak memasukan pendidikan dan pelatihan sebagai variabel Independen.</p> |
| 8 | <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk, cabang Padang. Selvi Yona Sari (2017)</p> | <p>Independen: Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi.</p> <p>Dependen : Kinerja Karyawan.</p> | <p>Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan</p> | <p>Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel bebas Disiplin Kerja dan Motivasi. Sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan. Perbedaannya pada penelitian terdahulu Menambahkan Lingkungan kerja sebagai variabel</p> |



© 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

| | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | terhadap kinerja karyawan. | bebas dan objek penelitian yaitu PT. Tigaraksa Satria Tbk, cabang Padang. |
| 9 | Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Zikry (2012) | Independen: Disiplin kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Dependen : Kinerja Pegawai | Semua variable dependen berpengaruh nyata atau positif terhadap variable independen | Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan variabel Independen berupa Motivasi, variabel Dependen berupa kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi, objek, dan tahun penelitian |
| 10 | Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Megasari Makmur Gunung Putri. Indah Rosidi (2018) | Independen : Pelatihan, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi. Dependen : Kinerja Karyawan. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Megasari Makmur Gunung Putri. | Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan variabel independen Disiplin dan Motivasi. Dependen berupa kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi, objek, dan tahun penelitian. |



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pikir dapat dijelaskan bahwa ada dua hal yang menjadi bagian dari judul penelitian yaitu: rumusan masalah dan variabel penelitian. Dari kedua hal tersebut saling berhubungan dan dapat dijawab sementara dalam bentuk hipotesis. Variabel dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mampu memengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dan kepemimpinan juga memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. Stephen Robbins P (2003:54) menyatakan kinerja dipengaruhi positif bila pemimpin itu mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan dalam situasi kerja.

Menurut penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat pada penelitian terdahulu dari Muizu (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara”. Dan penelitian Susiati Purwaning Utami (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata Panen Tour”, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, meskipun dilakukan pada obyek berbeda-beda, hal yang sama terjadi di PT. Busana Prima Global, oleh karena itu dapat diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa penelitian yang dilakukan oleh Erik Martinus (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan



Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Devina Surabaya” dan juga penelitian yang dilakukan oleh Tanuwibowo dan Setiawan (2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Purnama Perkasa”.menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun dilakukan pada obyek berbeda-beda, hal yang sama terjadi di PT. Busana Prima Global, oleh karena itu dapat diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Selain itu beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Selvi Yona Sari (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk, cabang Padang” dan Suardi yakub, Anto Tulim dan Suharsil (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan

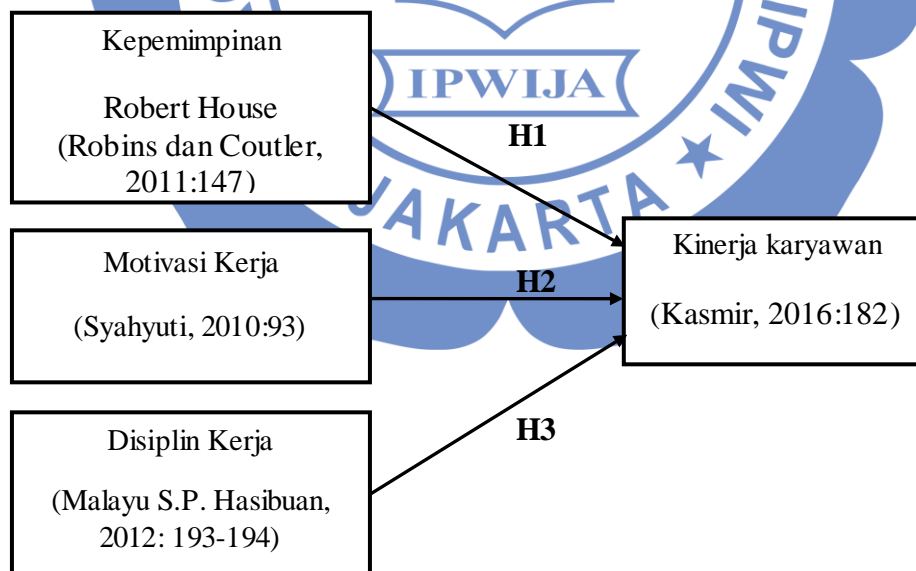


terhadap kinerja pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero)”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan baik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun dilakukan pada obyek berbeda-beda, hal yang sama terjadi di PT. Busana Prima Global, oleh karena itu dapat diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.2

Alur Pikir



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

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.2
Tabel Alur Pikir

| | Alur | Sumber |
|----|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| H1 | Kepemimpinan → Kinerja Karyawan | Muizu (2014); Susiati Purwaning Utami (2015) |
| H2 | Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan | Erik Martinus (2016) ; Tanuwibowodan Setiawan (2015) |
| H3 | Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan | Selvi Yona Sari (2017); Suardi yakub, Anto Tulim dan Suharsil (2014) |

2.4 Hipotesis

Dari Kerangka Pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Prima Global yang dijabarkan sebagai berikut:

- H1 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penentuan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang sangat dibutuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Lokasi penelitian berada di PT. Busana Prima Global, Jl. Mercedes Benz no. 223A, Desa Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, 16964.

Tabel 3.1

Tabel Waktu Penelitian

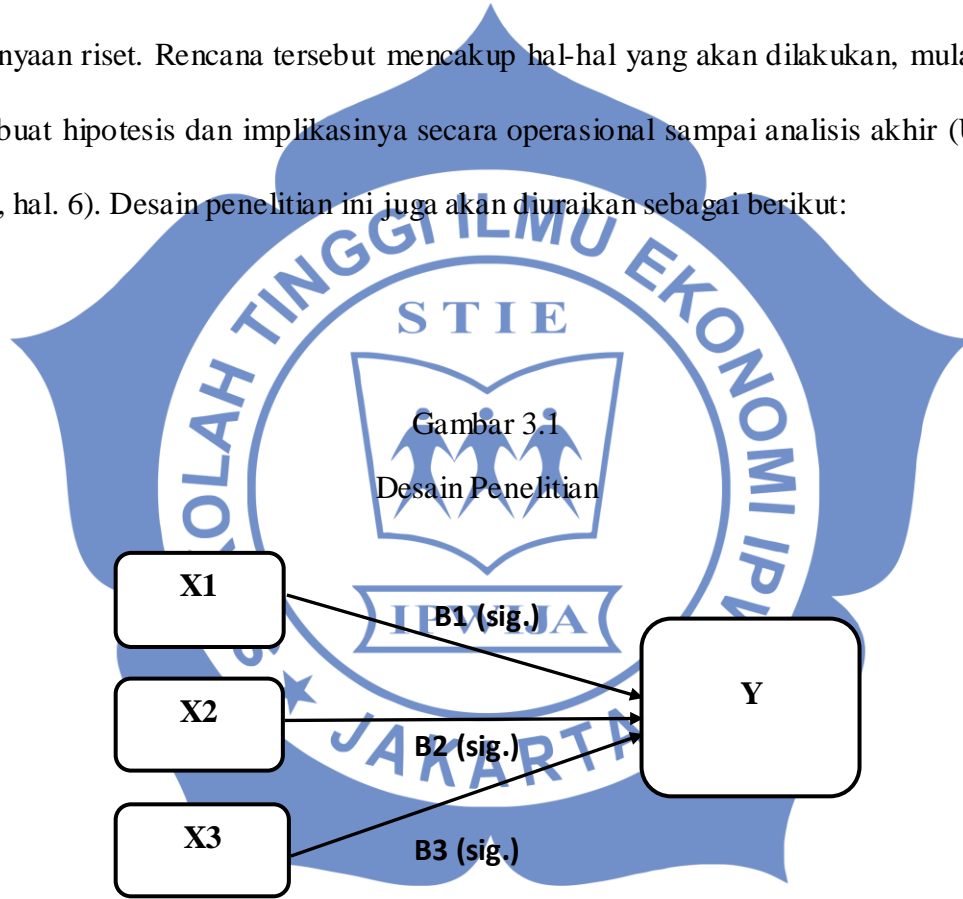
| Kegiatan | Des 2019 | Jan 2020 | Feb 2020 | Mar 2020 | April 2020 | Mei 2020 | Juni 2020 | Juli 2020 | Agust 2020 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| Penelitian Pendahuluan | | | | | | | | | |
| Penyusunan Proposal | | | | | | | | | |
| Pengumpulan Data | | | | | | | | | |
| Analisi Data | | | | | | | | | |
| Pelaporan | | | | | | | | | |

© 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

3.2 Desain Penelitian

Menurut para ahli desain penelitian dapat diartikan sebagai suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antara variabel secara komprehensif sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai analisis akhir (Umar, 2007, hal. 6). Desain penelitian ini juga akan diuraikan sebagai berikut:



R square

(Sig.F)

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

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Diindungi 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



3.2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam hal ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35-36) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas objektif, penelaahan dan pengungkapan berdasarkan permasalahan spesifik sehingga memiliki dimensi tunggal dan independen (keterlibatan dengan objek-objek yang diteliti rendah bahkan tidak ada), jenis penelitian ini melibatkan pengambilan data secara statistik sehingga dapat dilakukan perhitungan dan interpretasi juga dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel dan pengujian hipotesis.

Jenis hubungan yang menjadi dasar dalam penentuan data dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis hubungan kausal atau korelasional yang menjelaskan penyebab dari satu atau beberapa masalah (hubungan satu arah). Kemudian pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Singarimbun (1995:3).

© 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



3.2.2 Lingkup Penelitian

Penelitian ini mencakup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat lima variabel yang terdiri dari empat variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*).

Variabel bebas yang pertama yaitu kepemimpinan dengan simbol X1 dan variabel yang kedua adalah motivasi dengan simbol X2 dan Variabel yang ketiga yaitu disiplin kerja dengan simbol X3. Variabel-variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan nilai persamaan menjadi bertambah atau berkurang atau dengan kata lain berfungsi sebagai *predictor*. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y, variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang diprediksi.

3.3 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 3.2

Tabel Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

| No | Variabel | Definisi | Indikator |
|----|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Kepemimpinan (X1) Robert House (Robins dan Coutler, 2011:147) | Pemimpin membantu pengikutnya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi. | 1. Pimpinan yang mengarahkan 2. Pimpinan yang mendukung 3. Pimpinan yang berpartisipasi 4. Pimpinan berorientasi prestasi |
| 2 | Motivasi Kerja (X2) Syahyuti (2010:93) | Motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. | 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa tanggung jawab |
| 3 | Disiplin Kerja (X3) Malayu, S.P. Hasibuan (2012:193-194) | Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. | 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan |

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

| | | | |
|---|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. | |
| 4 | Kinerja karyawan (Y) Kasmir (2016:182-210) | Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitasaktivitas selama periode waktu tertentu. | 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (Jangka waktu) 4. Kerjasama antar karyawan 5. Penekanan biaya 6. Pengawasan |

3.4 Populasi, Sampel dan Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini ialah karyawan pada PT. Busana Prima Global.

Jumlah populasi adalah sebanyak 1.606 karyawan dan tidak semua populasi ini akan menjadi objek penelitian, sehingga perlu dilakukan pengambilan sampel lebih lanjut.

Tabel 3.3

Komposisi Karyawan PT. Busana Prima Global

| Section | Jumlah |
|-------------------|-------------|
| Staff Kantor | 24 |
| Gudang | 27 |
| Sample | 22 |
| Pattern | 19 |
| Cutting | 80 |
| Sewing | 1001 |
| Finishing | 277 |
| Qc | 110 |
| Mekanik | 24 |
| Cleaning Service | 18 |
| Inventory Control | 4 |
| Total | 1606 |

(Sumber: PT. Busana Prima Global)

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil,



melainkan hanya sebagian dari populasi dikarenakan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus betul-betul *representatif* (benar-benar mewakili).

Penentuan ukuran sampel responden menggunakan rumus Slovin, yang ditunjukkan sebagai berikut :

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 %

dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1606 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



$$n = \frac{1606}{1 + 1606 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{1606}{17,06} = 94,14 \text{ disesuaikan menjadi } 95 \text{ responden.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 95 orang dari seluruh total karyawan PT. Busana Prima Global.

3.4.3 Sampling

Sugiyono (2017:81) mengemukakan bahwa sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian, yaitu *Probability Sampling* dan *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan *Non-Probability Sampling* teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota pupulasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada metode *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proponate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random* dan *sampling area (cluster) sampling*.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan



secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2017:82).

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama (dicatat oleh pihak lain).

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan terdiri dari :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada di PT. Busana Prima Global.



b) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para Responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.6 Uji Instrument Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrument penelitian dilakukan melalui uji validitas dan uji reabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *reabiliti analisis* menggunakan software SPSS.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2011:52).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada



bagian corrected item total correlation. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

- a. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel (0,201) maka butir atau variable tersebut valid.
 - b. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel (0,201) maka butir atau variable tersebut tidak valid, (Ghozali, 2011: 53)
- 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2011: 48) :

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Analisis verifikasi yaitu regresi linier ganda, analisis deskriptif digunakan



untuk mendeskriptifkan data penelitian, analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji beberapa pengaruh variabel independen terhadap data variabel dependen dengan tipe data metrik (interval dan rasio). Analisis regresi ganda didahului dengan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi klasik pada penelitian kali ini terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011: 160).

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Imam Ghozali, 2011: 163).

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2012: 61). masalah multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika :

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. (Ghozali, 2005:95)

Menurut Singgih (2002:219), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel **Durbin - Watson** yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

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

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. (Priyatno,2012:62)

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

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

Keterangan :

| | |
|------------|------------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| a | = Bilangan Konstanta |
| X1 | = Kepemimpinan |
| X2 | = Motivasi Kerja |
| X3 | = Disiplin Kerja |
| b1, b2, b3 | = Koefisien Regresi Variabel |

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien regresi b3 menunjukkan besar dan arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen. (Priyatno,2012:55)

© 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

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : p \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan 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 Sig F $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global.
- Jika Sig F $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global..

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.



1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

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

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

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

- Jika Sig t $< \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global.
- Jika Sig t $> \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

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

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



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

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global.

3. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{30} : b_3 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_3 \neq 0$: ada pengaruh

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

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{30} diterima dan H_{3a} di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Prima Global.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2004. *Psikologi Kepemimpinan*. Semarang : Rineka Cipta. CV Mandar Maju. Bandung
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Danang Sunyoto.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps. Yogyakarta.
- Frendy, Cintania, A. dan Nugrohoseno, Dwiarko. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Capital PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Sidoarjo*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 3, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- .2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- .2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Udayana.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Ofset, 2000.
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hapid, dan Acep Rochmat Sunarwan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo*. Jurnal Ekonomi Pembangunan., Vol. 1, No.2:7-16.ISSN 2339-1529.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- . . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Indah Rosidi. 2018.*Pengaruh Pelatihan, kompensasi, disiplin dan MotivasiKerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Megasari Makmur Gunung Putri*.Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 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



- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartini. Kartono, 2008. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Martinus, Erik. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 5, Nomor 1, Januari 2016.
- Maslow, Abraham H, 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2009. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Mawansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- McClelland, David C. and Eric W Johnson, 2004. *Learning to Achieve*. Glenview, Illinois: Scotti. Foresman & Co.
- Muizu, W.Z., 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Pekbis Jurnal*, 6 (1), 1-13.
- Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng*.
- Pabundu, Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Priyatno, Dwi. *Belajar praktis analisis parametrik dan non parametrik dengan SPSS*. cetakan pertama, Yogyakarta : Gava Media, 2012..
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2013, *Manajemen Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Rajawali Pers, 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



Robbins, Stephen P. 2005. *Organizational Behavior*. 11th Edition. New Jersey. Pearson Education, Inc.

Robbins S.P, dan Judge. 2007. *Perilaku organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, S.P dan Coulter, M. 2011. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*. Jakarta: Gramedia.

Sari Yona Selvi, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk, cabang Padang*. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Vol. 6, No. 1, April 2017.

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung.

Setiyawan dan Waridin, 2006, *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya*, Andi, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.

Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survei*. IKIP Semarang Press.

Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Mutiara Press. Bandung.

Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : UNNES PRESS.

Stephen P Robbin, 2005. *Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil, 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)*. Jurnal SAINTIKOM.

Sucipto, Agus, dan Siswanto. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi*. UIN-Malang Press.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

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

_____. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
Alfabeta, CV.

. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
Alfabeta

Sulaiman, Mukhlis Yunus, dan Amri. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 3, No. 2, Mei 2014.

Supardi dan Anwar, S. 2007. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, Yogyakarta. UII Press.

Susiati Purwaning Utami, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Perjalanan Wisata "Panen Tour"*, ISSN 2337-6686, ISSN – L 2338-3321, STIA Yappan.

Syahyuti. 2010. *Defini, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Penerbit Bina Rena Pariwara. Jakarta.

Tanuwibowo., Setiawan. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Purnama Perkasa*. Jurnal AGORA. Vol3 No. 2, hal 60-69.

Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Pustaka Setia, Bandung.

Wibowo, Bambang Kristianto. 2013. *Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang*. Jurnal Stie Semarang, Vol5, No 2.

Wijaya Supardo, 2006, *Kepemimpinan dalam Manajemen: suatu pendekatan perilaku*, Jakarta: Rajawali Press.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© **Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

