

# **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BPRS BOTANI-BANK IPB**

## **SKRIPSI**

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



Oleh :

**CHIVINA RIZKY ZUMARIS**

**NIM : 2015511250**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2019**



## ABSTRAK

Disiplin dan Motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT. BPRS Botani-Bank IPB. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Botani-Bank IPB.

Penelitian dilakukan di PT. BPRS Botani-Bank IPB dengan mengambil 15 pegawai sebagai sampel penelitian dari total populasi 15 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

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

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

Kata kunci:

Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai



## ABSTRACT

*Discipline and Motivation are two of the factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of employees of PT. BPRS Botani-Bank IPB. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim to determine the effect of discipline and motivation on the performance of employees of PT. BPRS Botani-Bank IPB.*

*The study was conducted at PT. BPRS Botani-Bank IPB by taking 35 employees as research samples from a total population of 35 employees. Data was collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales ranging from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data and conducting inference analysis. Simple and multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and f-test.*

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

*Based on these findings, it is suggested to improve employee performance in order to improve employee work discipline and motivation.*

**Keywords:**

*Discipline, Motivation, Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BPRS BOTANI-BANK IPB” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ergo Nurpatria K, SH, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, CA selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT. BPRS Botani-Bank IPB yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan Mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

© 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



Semoga bantuan yang Bapak, Ibu dan Rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 20 Agustus 2019

Penulis



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

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



## DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Motto dan Persembahan	
Halaman Orisinalitas	
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	
Halaman Pengesahan Skripsi .....	i
Abstrak .....	ii
Abstract .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar Isi .....	vi
Daftar Tabel .....	vii
Daftar Gambar .....	viii
Daftar Lampiran .....	ix
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.2 Penelitian Terdahulu .....	32
2.3 Kerangka Pemikiran .....	33
2.4 Hipotesis .....	34
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	35

© 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

3.2	Desain Penelitian Variabel .....	35
3.3	Operasionalisasi Variabel.....	36
3.4	Populasi, Sampel, dan Metode Sampling .....	37
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	38
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian .....	39
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	40
3.7.1	Statistik Deskriptif .....	41
3.7.2	Uji Kualitas Data .....	41
3.7.3	Uji Asumsi Klasik .....	42
3.7.4	Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	47
4.1.1	Sejarah PT. BPRS Botani-Bank IPB .....	47
4.1.2	Visi dan Misi PT. BPRS Botani-Bank IPB .....	48
4.1.3	Struktur Organisasi PT. BPRS Botani-Bank IPB .....	49
4.2	Analisis Deskriptif .....	51
4.2.1	Analisis Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2.2	Analisis Deskriptif berdasarkan Usia .....	52
4.2.3	Analisis Deskriptif berdasarkan Pendidikan .....	53
4.2.4	Analisis Deskriptif berdasarkan Divisi .....	54
4.2.5	Analisis Deskriptif berdasarkan Masa Kerja .....	55
4.3	Instrumen Variabel Penelitian .....	56
4.3.1	Uji Validitas .....	56
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	60
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	61
4.4.1	Uji Normalitas .....	61
4.4.2	Uji Multikolinearitas .....	62
4.4.3	Uji Autokorelasi .....	63
4.4.4	Uji Heterokedastisitas .....	64
4.5	Analisis Data .....	64



© 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

4.5.1 Uji Korelasi .....	64
4.5.2 Uji Keباikan Model .....	65
4.5.3 Analisis Regresi Ganda .....	67
4.6 Pengujian Hipotesis .....	68
4.7 Pembahasan .....	70
4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	70
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	71
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	





## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pelaksanaan Penelitian .....	35
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	36
Tabel 3.3 Skor Tiap Indikator .....	40
Tabel 3.4 Analisis Korelasi Sederhana .....	45
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif berdasarkan Divisi .....	54
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif berdasarkan Masa Kerja .....	55
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	57
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	58
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Persyaratan VIF .....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi .....	63
Tabel 4.15 Uji korelasi .....	65
Tabel 4.16 Koefisien Determinan .....	65
Tabel 4.17 Anova .....	66
Tabel 4.18 Hasil Olah Data Regresi Ganda .....	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis .....	68

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPRS Botani-Bank IPB .....	49
Gambar 4.2 Analisis Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Gambar 4.3 Analisis Deskriptif berdasarkan Usia .....	53
Gambar 4.4 Analisis Deskriptif berdasarkan Pendidikan .....	54
Gambar 4.5 Analisis Deskriptif berdasarkan Divisi .....	55
Gambar 4.6 Analisis Deskriptif berdasarkan Masa Kerja .....	56
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	61
Gambar 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	64



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden

Lampiran 3. Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4. Analisis Data

Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber Daya Manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM sangat besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin juga menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak .

Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam

© 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



mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan atau instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam dunia kerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standard maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standard kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



kinerja organisasi tersebut. Contoh sederhana dalam hal ini adalah, jika seorang pegawai sering terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan organisasi dimana ia bekerja, kerugian yang nyata diantaranya adalah:

1. Berkurangnya jam kerja bagi pegawai yang bersangkutan sehingga kemungkinan target menjadi molor atau tidak tercapainya target yang ditetapkan pada waktu tersebut akan terjadinya kerugian yang sangat besar.
2. Pengaruhnya negatif terhadap pegawai lainnya terutama jika perilaku karyawan tersebut dibiarkan berlarut-larut oleh pimpinan atau atasan langsung dari karyawan tersebut.
3. Munculnya sikap malas dan tak acuh jika sikap “pembicaraan” oleh pimpinan berkelanjutan.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Sedangkan, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, yang tertulis maupun tidak tertulis. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kinerja pegawai dapat meningkat.

### © 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



PT. BPRS Botani-Bank IPB, mempunyai visi dan misi “Menjadi bank yang sehat dan dipercaya ummat serta mampu membina ekonomi masyarakat sesuai prinsip syariah serta mengembangkan kegiatan usaha kecil dan menengah yang memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif berdasarkan prinsip syariah”. Untuk mencapainya, PT. BPRS Botani-Bank IPB bertekad mencapai kepuasan nasabah dalam pelayanan yang berkualitas. Hasil observasi yang penulis lakukan di lokasi penelitian, fenomena mendasar yang penulis temukan dengan melakukan wawancara pribadi yaitu:

1. Masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti masih adanya pegawai yang hadir terlambat pada waktu yang telah ditentukan.
2. Pegawai masih melalaikan tugasnya dengan tidak pada posisinya saat jam kerja dengan alasan yang tidak jelas dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Oleh karena itu, agar pegawai dapat bekerja dengan disiplin yang tinggi maka salah satu hal penting adalah pegawai tersebut dapat menyenangi pekerjaannya sehingga pekerjaannya bukan merupakan suatu beban, tetapi sebagai bagian dari kehidupannya. Dengan demikian akan timbul rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan agar tetap berjalan dinamis menuju peningkatan kualitas kerja yang tinggi, yang berarti terdapat peningkatan kinerja pegawai. Keadaan ini dapat diwujudkan melalui adanya jaminan terhadap kehidupan pegawai, baik jaminan kesehatan, jaminan hari tua, serta keamanan, kenyamanan, dan keselamatan kerja. Lingkungan eksternal yang baik di dalam

### © 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



pekerjaannya, akan mendorong pegawai untuk selalu tunduk dan taat terhadap peraturan kerja, yang artinya lingkungan kerja yang baik dapat mendorong unsur di dalam diri pegawai untuk berperilaku disiplin terhadap pekerjaannya. Kerja yang baik tetap tidak memberikan pengaruh terhadap perilaku pegawai. Hal tersebut muncul karena ternyata pegawai atau karyawan adalah manusia yang bukan saja membutuhkan kebaikan dari sisi eksternal, tapi ada yang amat penting yaitu setiap pegawai ternyata memerlukan adanya dorongan dari dalam yang amat kuat untuk dapat membentuk pribadi pegawai yang professional dalam bekerja. Keadaan demikian sering kali disebut unsur motivasi, yaitu unsur yang dapat memberikan penulis kualitas kerja yang baik, sehingga output kerja yang dihasilkannya dapat melebihi input yang diterima oleh seorang pegawai. Disebut juga motivasi dapat memberikan kekuatan dan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk mengkaji, meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BPRS BOTANI-BANK IPB”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Agar pencapaian hasil penelitian ini lebih terarah, maka perumusan masalah yang dikemukakan adalah:

### © 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. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Botani-Bank IPB?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Botani-Bank IPB?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini memiliki maksud untuk mengetahui, memahami dan mengerti serta mengungkapkan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Botani-Bank IPB.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Botani-Bank IPB.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Botani-Bank IPB.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
2. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai.
3. Memberikan tambahan informasi kepada PT. BPRS Botani-Bank IPB tentang kajian disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## 1.5. Sistematika Penulisan

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

- BAB 1 Merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB 2 Merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup teori disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Botani-Bank IPB.
- BAB 3 Merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.
- BAB 4 Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum Perusahaan Perbankan, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.
- BAB 5 Merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang 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. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kekayaan utama organisasi sehingga harus dijaga dengan baik. Untuk itu sebagai keahlian dan keterampilan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia dengan kemampuannya sehingga benar-benar menjadi asset bagi organisasi perusahaan. Secara umum Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

© 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 (2012:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hani Handoko (2014:5) Manajemen Sumber daya Manusia adalah “Pengakuan” terhadap pentingnya suatu tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan fungsi dan kegiatan manajemen.

Dari pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni memadukan berbagai kegiatan-kegiatan manajemen dalam mempengaruhi sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi secara terencana dan terarah dengan mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen secara baik, sehingga dapat memberikan kontribusi langsung terhadap pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien juga dapat memberikan suatu kepuasan tertentu bagi yang menjalankannya. Disamping itu, faktor-faktor yang mendorong perkembangan MSDM yang diantaranya adalah masalah ekonomi, politis, dan sosial. Peranan manusia yang diatur dalam MSDM yang selanjutnya melahirkan fungsi-fungsi dari MSDM.

© 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



Adapun fungsi -fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu Hasibuan (2016:21) :

### 1. Fungsi Manajerial

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah Proses merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. mencakup hal-hal pemilihan atau penetapan tujuan organisasi atau program kepegawaian dan penentuan strategi, kebijakan, proyeksi, program, metode, anggaran dan standard yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

#### 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Bagab Chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan (*Directing*)

pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Fungsi yang melibatkan kualitas, gaya, dan kekuasaan pimpinan. Kegiatan kepemimpinan misalnya komunikasi, motivasi, dan disiplin perlu diintensifkan oleh atasan.

### © 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



#### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengawasan merupakan tindakan seorang manajer untuk menilai dan mengendalikan jalannya kegiatan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Harus mampu melaksanakan pengawasan terhadap segala hasil pemanfaatan sumber daya dengan mengendalikan serta berusaha agar organisasi tetap bergerak sesuai arah yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 2. Fungsi Operasional

##### 1. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, pelatihan, dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

##### 2. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini.

##### 3. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil sesuai

#### © 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



dengn prestasi kerjanya dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya.

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan memperoleh hasil dari pekerjaannya.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

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

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang paling terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma yang ada.

7. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja terakhir dan pensiun.

© 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. Pengertian Disiplin

Didalam suatu organisasi atau perusahaan peran sumber daya manusia sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan suatu proses yang memberikan pengarahan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya untuk mencapai tujuan.

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Sutrisno (2013:85) mengemukakan bahwa: “Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggaran”.

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

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai kompetensi, dan siap untuk bersaing di dunia bisnis. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, setiap perusahaan harus bisa mengarahkan para karyawannya untuk disiplin di dalam bekerja dalam bentuk apapun. Karena sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dimana ketika seorang karyawan mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan sebuah organisasi perusahaan akan menghasilkan hasil kerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila seorang karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesediaan dan kesadaran dari seseorang untuk tunduk

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



dan patuh terhadap prosedur, kode etik, peraturan-peraturan dan norma-norma social baik tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi atau perusahaan, serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya, dalam proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja para pegawai.

### 2.1.2.1. Jenis - jenis Disiplin Kerja

Menurut Hani Handoko (2014:208) mengemukakan bahwa:

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standard-standar organisasional. Adapun terdapat empat prespektif yang menyangkut disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventive (Preventive Dicipline)  
Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Mendorong disiplin diri diantara para karyawan.
- b. Disiplin Korektif (Corrective Dicipline)  
Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.  
Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.
- c. Disiplin Progresip (Progresive Dicipline)  
Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresip yang berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

## © 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



mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

### 2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:89), Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan meliputi :

1. Besar kecilnya Kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan alam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

### 2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

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



## 2. Teladan Pemimpin

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 ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

## 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.

## 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 ada hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan

### © 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



petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.1.3. Pengertian Motivasi

#### 2.1.3.1. Teori Motivasi

Teori X dan teori Y ( X Y Behavior Theory) oleh Douglas Mc Gregor.

Teori ini diungkapkan oleh Douglas Mc Gregor yang mengemukakan bahwa terdapat adanya dua macam sikap dasar dari setiap orang yaitu:

##### a) Sikap dasar yang dilandasi oleh teori X

Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berpikir dan memilih atau mengambil keputusan. Dalam hal ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman. Dalam hal ini motivasi kerja hanyalah untuk mendapatkan uang atau financial saja (motif financial). Tinjauan ini dapat disejajarkan dengan faktor kesehatan atau higiene dari teori dua faktor tersebut di muka. Manajer yang mendasarkan diri pada teori ini akan melakukan pengawasan yang sangat ketat dan tidak memberikan kebebasan kepada bawahan, pekerjaan disusun dengan berstruktur secara rapi dan teliti, sedangkan pelaksana tinggal mengikuti petunjuk-petunjuk pelaksanaan kerja tersebut tanpa kebebasan dan kemudian memberikan hukuman atau paksaan dan ganjaran atau hadiahnya. Kebijakan manajer yang berdasarkan teori X ini

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

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



mengandung bahaya bahwa pengawasan yang terlalu ketat dengan tanpa kebebasan akan menimbulkan perlawanan dan ketidakpuasan. Teori X ini banyak menunjukkan kebenaran pada masyarakat yang masih berpendidikan rendah yang pada umumnya mereka masih mendasarkan diri pada motif kebutuhan fisik dan rasa aman saja.

b) Sikap dasar yang dilandasi oleh teori Y

Teori Y berasumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja. Bekerja adalah faktor alamiah bagi orang dewasa seperti halnya bermain bagi anak-anak kecil. Oleh karena itu, sebenarnya dimanapun dan kapan saja setiap orang dewasa akan selalu mencoba untuk bekerja. Dalam hal ini manusia akan selalu merupakan dasar motivasi kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menerapkan teori Y ini adalah berupa pemberian kelonggaran yang lebih besar selalu meningkatkan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Disamping itu manajer dalam hal ini akan lebih bersifat terbuka, yaitu berusaha memberikan informasi-informasi yang diperlukan untuk meningkatkan kegiatan kerja baik diminta maupun tidak diminta oleh bawahan atau karyawannya. Gejala ini akan banyak dijumpai pada masyarakat yang sudah memiliki pendidikan yang dimilikinya semakin cenderung untuk mendapati kebenaran teori Y, sebaliknya semakin rendah pendidikan yang diperoleh dari seseorang maka akan semakin cenderung mendekati teori X.

© 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



Penerapan teori X bagi seorang manajer tercermin pada sikap atau pandangannya terhadap bawahan yang berupa:

1. Karyawan pada umumnya tidak suka bekerja dan akan selalu berusaha untuk menghindar apabila terdapat kesempatan untuk menghindari pekerjaan yang menjadi tugasnya.
2. Karyawan harus dipaksa diarahkan, diawasi dan apabila perlu diberikan ancaman hukuman agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Karena kebanyakan orang itu tidak kreatif, tidak berinisiatif dan tidak suka bertanggung jawab maka manajer harus selalu memberikan pengarahan dan petunjuk kepada karyawannya.

Menurut Hasibuan Melayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191), mengungkapkan bahwa: “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Sedangkan Asa’ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140), menyatakan bahwa: “Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapainya. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### © 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



### 2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Tujuan diberikannya motivasi oleh manajer/organisasi kepada para karyawan biasanya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, yang mana tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- b. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.1.3.3. Asas-asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik.

1. Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

© 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



Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikan.

4. Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasi sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkegiatan dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik, yang berguna untuk memotivasi/moral gairah bekerja karyawan.
5. Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

#### **2.1.3.4. Pengaruh motivasi terhadap kemampuan karyawan**

Upaya untuk mendorong atau memotivasi karyawan ini menurut William James dari Harvard melakukan penelitian yang merumuskan bahwa dengan diberikannya motivasi yang tepat maka mereka dapat ditingkatkan sampai dengan 80-90%. Sedangkan tanpa motivasi maka mereka hanya akan bekerja dengan 20-30% kemampuan mereka saja. Bahwa dengan adanya kemauan bekerja serta bekerja sama itu maka produktivitas akan meningkat. Sedangkan motivasi dapat kita laksanakan dengan berbagai cara antara lain dengan cara atau pendekatan finansial maupun dengan cara nonfinansial.

### **© 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



**Pendekatan finansial** untuk menimbulkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan upah serta upah insentif kepada karyawan. Sedangkan **motivasi nonfinansial** dapat dilakukan dengan cara mengadakan sinkronisasi antara kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan atau organisasi. Di samping itu motivasi diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang baik, aturan imbalan yang adil dan layak, aturan personalia serta kultur organisasi yang diciptakan bersama.

#### 2.1.4. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan kinerja (performance) adalah: "Pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job

© 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



requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard)”.  
 Kinerjanya merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa: “Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

Dari definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan pimpinan serta karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan

### © 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

mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang tegas dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja karyawan juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

#### **2.1.4.1. Fungsi dan Peran Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja dengan berbagai bentuk permasalahannya baik dari segi hubungannya dengan prestasi kerja di perusahaan atau perkantoran hingga berbagai bentuk hambatan dalam pelaksanaan manajemen kinerja itu sendiri.

Adapun fungsi manajemen kinerja adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, sehingga apa yang dialami pada saat ini tidak membawa pengaruh yang negatif bagi aktivitas perusahaan atau perkantoran saat ini dan yang akan datang.



© 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



- Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi agar berfungsi dan berperannya manajemen kinerja dengan baik, yaitu:
- a. Pihak manajemen perusahaan harus mengedepankan konsep komunikasi yang bersifat multi komunikasi (multicomucation). Multi komunikasi artinya pihak manajemen perusahaan tidak menutup diri dengan berbagai informasi yang masuk dan mengkomunikasi berbagai informasi tersebut namun tetap mengedepankan konsep filter information. Filter information artinya informasi yang masuk diterima namun kemudian diseleksi atau dipilah-pilah mana informasi yang dianggap layak (feasible) dan tidak layak (infeasible) untuk dijadikan input dan selanjutnya informasi tersebut dijadikan sebagai bahan kajian.
  - b. Perolehan berbagai informasi yang diterima dari proses filter information dijadikan sebagai bahan kajian pada forum berbagai pertemuan dalam pengembangan manajemen kinerja terhadap pencapaian hasil kerja dan sebagainya. Ini sebagaimana dikatakan oleh Robert Bacal bahwa “manajemen kinerja dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja, sehingga para karyawan dapat menerima umpan baik mereka, dan mengetahui dimana posisi mereka”. Konsep ini dianggap efektif untuk terus melakukan perbaikan yang bersifat berkesinambungan.
  - c. Pihak manajemen perusahaan menyediakan anggaran khusus untuk pengembangan manajemen kinerja yang diharapkan. Seperti mendirikan lembaga penjaminan mutu, dimana lembaga penjaminan mutu ini bertugas

© 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 menilai dan memberikan masukan kepada pihak-pihak yang dianggap tidak atau belum menjalankan fungsi sebagaimana mestinya.

#### 2.1.4.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya. Penilaian kinerja berbicara tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Di tengah kompetisi global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiringan dengan itu, kalangan karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya merupakan salah satu aktivitas dasar departemen sumber daya manusia kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tadi berkenaan dengan proses yang sama.

Wilson Bangun (2012:231), menjelaskan bahwa: “Pengevaluasian atau menilai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian

### © 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



sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah”.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan, dan lain-lain.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan demikian pada kisaran beberapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan itu. Sementara penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa seseorang adalah pemrogram komputer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemrogram tadi menerima gaji maksimal untuk posisi programmer komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.

Penilaian kinerja merupakan sara untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya.

### © 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

Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengemukakan bahwa:

*“Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”.*

### **Alasan diperlukannya penilaian kinerja**

Ada beberapa alasan dan pertimbangan, yaitu:

- a. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dari meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- c. Penilaian kinerja diperlukan pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (retraining) serta pengembangan.
- d. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar 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





Dari berbagai alasan dan bahan pertimbangan tersebut maka semua itu diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan. Karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja diperusahaan, dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan.

### **Manfaat penilaian kinerja**

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris 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

Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci, yakni:

- a. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
- c. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

#### 2.1.5. Hubungan disiplin dengan kinerja

Dalam setiap kegiatan bagi semua pegawai tentunya tidak lepas dari tata cara dan disiplin didalam bekerja, agar semua tujuan organisasi tata cara tercapai. Disiplin merupakan hal yang penting dan perlu dipatuhi dalam setiap kegiatan karena dengan disiplin pegawai dapat memperlihatkan tingkat kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai bisa dikatakan telah disiplin apabila telah mematuhi aturan dan kebutuhan yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik sulit dicapai apabila tidak diikuti oleh disiplin yang tinggi, maka dengan demikian hubungan antara disiplin dan kinerja sangat erat hubungannya.

#### 2.1.6. Hubungan motivasi dengan kinerja

Setiap aktivitas yang mengarah kepada pembinaan untuk para petugas ataupun karyawan merupakan suatu dorongan atau motivasi agar para pegawai bekerja sesuai dengan petunjuk dan arahan para pimpinannya. Untuk itulah motivasi sangat penting sekali bagi para pegawai dalam meningkatkan kegiatan





kerjanya. Kinerja pegawai memiliki hubungan dengan kemampuan pegawai. Oleh karena itu jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian yang berhubungan dengan judul skripsi penulis terdahulu yang dilakukan oleh Encep (2012) dalam jurnal yang berjudul *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Staf Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. Peneliti menyebar 100 angket, dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa semua variabel handal dan valid, semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
2. Dan penelitian lain terdahulu yang dilakukan oleh Joko Kuntoro 2017 yang berjudul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Djauhari Jaya Wisata". Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel bebasnya adalah Disiplin (X1), Motivasi (X2) penelitian menghasilkan bahwa berkorelasi secara signifikan 66.2% terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat disimpulkan bahwa Disiplin, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 42% dan selebihnya 58% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diketahui atau termasuk dalam analisis regresi ini.

## 2.3. Kerangka Pemikiran

Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh banyak faktor seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, kompetensi, motivasi, disiplin dan

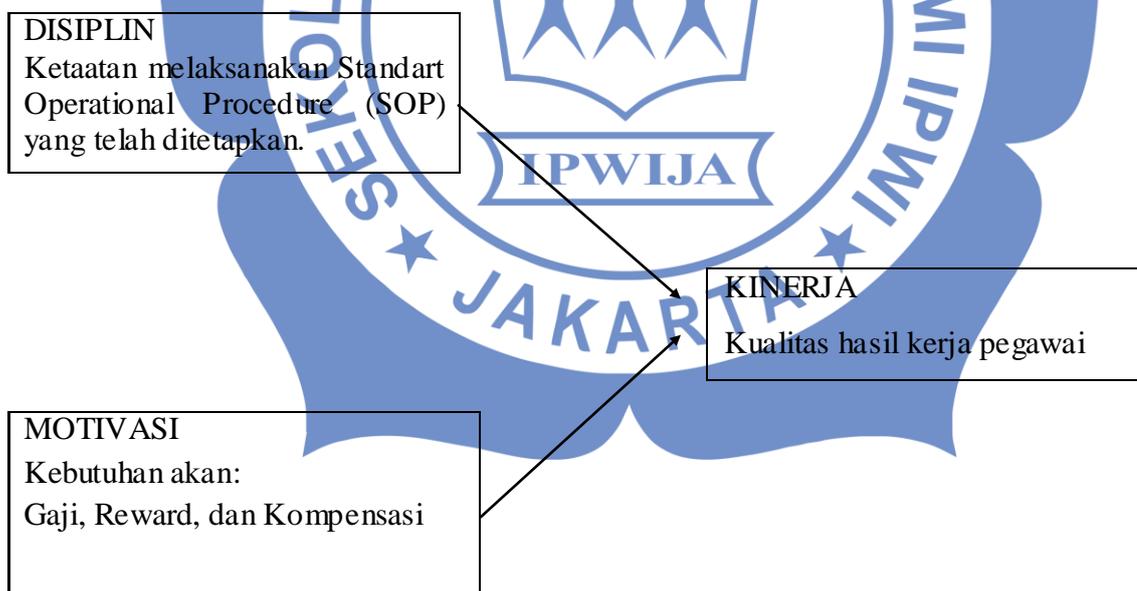
### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### 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

dedikasi dalam mengemban tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu dalam usahanya meningkatkan kinerja pegawai pada PT. BPRS Botani-Bank IPB dilakukan dengan upaya menentukan seberapa jauh peningkatan motivasi pegawainya. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik biasanya mempunyai landasan kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu kompetensi kerja pegawai yang tinggi melahirkan kinerja tinggi dan motivasi kerja pegawai yang tinggi juga akan meningkatkan kinerjanya. Artinya bahwa kompetensi kerja melalui motivasi kerja yang tinggi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



## 2.4. Hipotesis

### © 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 pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis, yaitu:

1. Terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di PT. BPRS Botani-Bank IPB.

Penelitian ini dimulai pada bulan April 2019.

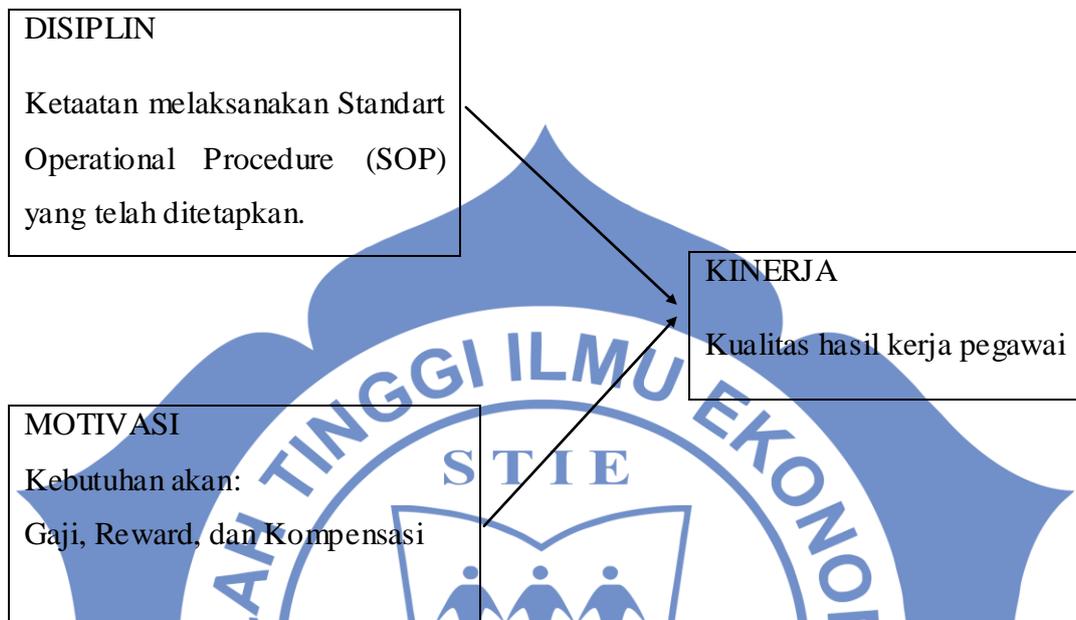
**Tabel 3.1 Pelaksanaan penelitian**

Kegiatan	April 2019				Mei 2019				Juni 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

#### 3.2. Desain Penelitian Variabel

Dalam operasional Variabel meliputi tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yang ada di PT. BPRS Botani-Bank IPB, dimana disiplin sebagai variabel (X1) meliputi daftar kehadiran, mematuhi aturan pegawai dan bekerja sesuai dengan standard operational procedure (SOP) atau tidak, motivasi adalah variabel (X2) meliputi sarana prasarana dan

kepemimpinan dan kinerja sebagai (Y) meliputi antara lain ketepatan waktu pemasukan dokumen serta kualitas data yang dihasilkan.



### 3.3. Operasionalisasi Variabel

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

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Disiplin kerja (X1)	Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasibuan (2013:193)	- Tujuan dan Kemampuan - Teladan Pemimpin - Balas Jasa - Keadilan - Waskat	Skala likert, dengan bobot score yaitu:  1= Sangat tidak setuju 2= Tidak setuju 3= Ragu-ragu 4= Setuju 5= Sangat setuju
Motivasi	Motivasi adalah	- Dengan motivasi kerja yang	Skala likert, dengan

kerja (X2)	suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasibuan Melayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191)	tinggi maka peningkatan kinerja akan maksimal - Motivasi mendorong meningkatkan kebutuhan akan gaji, reward, dan kompensasi	bobot score yaitu: 1= Sangat tidak setuju 2= Tidak setuju 3= Ragu-ragu 4= Setuju 5= Sangat setuju
Kinerja Pegawai (Y)	Pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Wilson Bangun (2012:231)	- Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk berkeaktifitas - Bekerja sama memberikan kemudahan dalam bekerja - Kesesuaian hasil pekerjaan dikaitkan dengan target - Pimpinan memberikan jaminan terhadap keamanan kerja - Keterampilan yang dimiliki mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan - Promosi memacu kinerja kerja karyawan	Skala likert, dengan bobot score yaitu: 1= Sangat tidak setuju 2= Tidak setuju 3= Ragu-ragu 4= Setuju 5= Sangat setuju

### 3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. BPRS Botani-Bank IPB yang berjumlah 35 Pegawai.

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

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Sampel adalah bagian populasi yang diteliti. Sampel juga merupakan atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci (Sugiyono 2013:85). Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. BPRS Botani-Bank IPB yang berjumlah 35 orang.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. BPRS Botani-Bank IPB yaitu sebanyak 35 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk keperluan pengujian diperlukan serangkaian langkah-langkah yang akan dimulai dari operasionalisasi variabel dan teknik pengumpulan data. Pengumpulan data-data dianggap diperlukan dan mempunyai kaitan terhadap penelitian yang akan dilakukan, data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder yaitu 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



### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari lapangan atau sumber yang diminati dan dicatat untuk pertama kali.

### 2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin dan kinerja karyawan.

### 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel (1) disiplin (2) motivasi (3) kinerja pegawai pada PT. BPRS Botani-Bank IPB.

Instrument penelitian ini disusun dari indikator disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

## © 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



Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Tabel Skor Tiap Indikator**

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu-Ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang di kemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis ini adalah Analisis Kuantitatif dengan mengumpulkan data-data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan disiplin dan motivasi pada peningkatan kinerja mereka itu sendiri. Dan pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja, maka nilai tanggapan yang diperoleh kuesioner dibobotkan berdasarkan skala likert yaitu cara mengukur dimana seorang responden diberikan pertanyaan dan kemudian memilih salah satu jawaban yang

telah disediakan dengan skor tertentu untuk setiap jawaban pertanyaan yang diajukan.

### 3.7.1. Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran akan demografi responded (umur, jenis kelamin, jabatan, tingkat pendidikan, lama bekerja) serta deskripsi variabel penelitian, Penulis menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang dimiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolute yang menunjukkan rata-rata, median, dan deviasi standard.

### 3.7.2. Uji Kualitas Data

Ada dua prosedur yang dilakukan untuk mengukur realibilitas dan validitas data. Yaitu: 1. Uji konsistensi internal dengan koefisien alpha, 2. Uji validitas konstruksi dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya. Setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan system SPSS. Item-item yang memiliki validitas yang baik akan digunakan untuk mengukur. Keterangan dari kedua uji kualitas data adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrument penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan dan uji reliabilitas dilakukan untuk memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur.

Dalam hal ini terdapat dua prosedur untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu uji konsistensi internal dengan koefisien (Cronbach) masing-

## © 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



masing item dengan skor totalnya. Keterangan dari kedua uji kualitas data adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas dengan uji pearson correlation antara skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Bentuk dari uji ini digunakan untuk melihat validitas data pada variabel disiplin, motivasi dan kinerja karyawan.
2. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang akan sebuah pertanyaan stabil dari waktu ke waktu.

### 3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diantaranya terdiri atas:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

Normalitas harus terpenuhi karena analisis regresi linier ganda merupakan analisis inferensi sehingga data penelitian seharusnya berasal dari data yang berdistribusi normal. Deteksi normalitas data pada analisis regresi linier ganda dapat dilakukan sebagai berikut :

- Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

## © 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



Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot (Normal P-P Plot) yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### - Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh karena itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi uji statistik. Uji statistik yang dilakukan dengan program SPSS pada statistik non parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S) Test terhadap nilai observasi dan nilai prediksi variabel independen terhadap variabel dependen. Normalitas terpenuhi apabila probabilitas hitung hasil uji lebih besar daripada taraf uji penelitian.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika terdapat korelasi antara variabel bebas maka dapat dikatakan terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

### © 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



Uji multikolinieritas menggunakan kriteria Variance Inflation factor (VIF) dengan ketentuan:

Bila  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

Bila  $VIF < 5$  tidak terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- $1,21 < DW < 1,65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2,35 < DW < 2,79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1,65 < DW < 2,35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1,21$  dan  $DW > 2,79$  = terjadi autokorelasi

### 4. Uji Heterokedastisitas

Digunakan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan atau perbedaan varians dari residual pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

#### 3.7.4. Uji Hipotesis

Sebelum dilakukannya sebuah pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas data. Model regresi yang baik haruslah memiliki



### © 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

data yang normal dan juga bebas dari asumsi klasik. Karakteristik data tersebut akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang objektif.

#### 1. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Hubungan dinyatakan oleh besarnya angka koefisien dan arah dinyatakan oleh tanda positif atau negatif. Apabila  $r = +1$  atau hampir mendekati  $+1$ , maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif. Apabila  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka hubungan antara dua variabel sangat lemah. Apabila  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi dinyatakan negatif.

**Tabel 3.4**  
**Analisis Korelasi Sederhana**

Koefisien Korelasi	Interprestasi Hubungan
0,001 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang/Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

#### 2. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) Rumus yang digunakan adalah:

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

Dimana:

$Y$  = Peningkatan Kinerja Karyawan

$a$  = Koefisien Regresi Konstant

$X_1$  = Variabel Independen Pertama (Disiplin)

$X_2$  = Variabel Independen Kedua (Motivasi)

$b_1$  = Koefisien Regresi Independen Pertama

$b_2$  = Koefisien Regresi Independen Kedua



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

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang)*. Skripsi, Program Sarjana Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Edy, Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana.
- Encep. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Staf Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- ..... 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuntoro, Joko. 2017. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djauhari Jaya Wisata*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- ..... 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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