

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BUANA MASA METALINDO CABANG
WANAHERANG BOGOR**

SKRIPSI

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



Oleh:

DINA LORENZA
NIM: 2015511037

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



ABSTRAK

Disiplin dan Motivasi Kerja adalah dua faktor dari beberapa faktor yang relatif besar yang diduga mempengaruhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan pada PT Buana Masa Metalindo.

Penelitian dilakukan di PT Buana Masa Metalindo dengan mengambil 90 karyawan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan instrumen kuesioner yang dicakup oleh skala lima peringkat dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggambarkan dan menganalisis data penelitian. Analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi berganda adalah pendekatan statistik untuk analisis data. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Studi ini menghasilkan dua temuan utama yang konsisten dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Disiplin memiliki efek positif pada pengaruh Kinerja Karyawan; 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap pengaruh Kinerja Karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian, dalam rangka meningkatkan Karyawan dapat dilakukan dengan Disiplin, Motivasi Kerja.

Kata kunci:

Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan



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

ABSTRACT

Discipline and Work Motivation are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence. These research aimed to determine the effect of Disciplin and Work Motivation toward Employee on the PT Buana Masa Metalindo.

Research conducted at the PT Buana Masa Metalindo by taking 90 employees as the research sample. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly agree to strongly disagree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linier regression analysis and multiple determination coeficient are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced two major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Discipline has a positive effect on Employee Performance influence; 2) Work Motivation has a positive effect on Employee Performance influence.

Base on the research finding, in order to increase Employee can be done by Discipline, Work Motivation.

Key words:

Discipline, Work Motivation, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan izin-nya maka Skripsi dengan judul “**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUANA MASA METALINDO CABANG WANASHERANG BOGOR**” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Prodi Manajemen S1 STIE IPWIJA.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Muh. Ali Muskuri, SE, MM, selaku dosen pembimbing skripsi.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK, selaku ketua STIE IPWIJA.
4. Bapak Hendrik dan Karyawan PT Buana Masa Metalindo.
5. Dosen dan Civitas Akademi STIE IPWIJA.
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dalam bentuk moral, materi dan dorongan semangat.
7. Teman-teman saya mahasiswa kelas D3/D4
8. Sahabat-sahabat saya Vanny Vanisah dan Rosmin Farida Manulang.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.



10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu mendukung dan memotivasi saya.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, teman, sahabat, dan rekan berikan mendapat imbalan dari ALLAH SWT. Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Jakarta, 3 Agustus 2019

DINA LORENZA
2015511037



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Surat Pernyataan	iv
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	v
Halaman Surat Pengesahan Skripsi.....	vi
Abstrak	vii
Abstrac	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2. Komponen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10



2.1.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2. Disiplin.....	11
2.1.3. Motivasi Kerja.....	15
2.1.4. Kinerja Karyawan	19
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Kerangka Pemikiran	25
2.3.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.4. Hipotesis	28
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2. Disain Penelitian	30
3.3. Operasionalisasi Variabel	31
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	33
3.5. Metode Pengumpulan Data	34
3.6. Instrumen Variabel	35
3.6.1. Uji Validitas	35
3.6.2. Uji Reliabilitas	35
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	36
3.7.1. Metode Analisis	36
3.7.2. Pengujian Hipotesis	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	42
4.1.1. Gambaran Umum PT Buana Masa Metalindo	42
4.1.2. Visi dan Misi.....	44
4.1.3. Struktur Organisasi	45
4.1.4. Gambaran Umum Responden	46
4.1.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	47
4.1.6. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	51
4.2. Pembahasan	57



BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN



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

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



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

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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

DAFTAR TABEL

1.1. Penilaian Kinerja Karyawan.....	3
3.2. Operasionalisasi Variabel.....	32
4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
4.3. Uji Validitas Variabel Disiplin (X1).....	48
4.4. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X1).....	48
4.5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	49
4.6. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	49
4.7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
4.8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
4.9. Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
4.10. Hasil Uji Asumsi Autokorelasi.....	53
4.11. Hasil Uji Determinan R^2	55
4.12. Hasil Uji F.....	55
4.13 Hasil Uji t.....	56



© 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

2.1. Alur Pikir	27
3.2. Disein Pelaksanaan	31
4.1 Struktur Organisasi	45
4.2. Hasil Uji Normalitas	51
4.3. Hasil Asumsi Heteroskedestistas	54



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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Tabulasi Hasil Kuesioner

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X1)

Lampiran 4: Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Lampiran 5: Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7: Uji Determinan R^2

Lampiran 8: Uji F

Lampiran 9: Uji t





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang cukup pesat membuat persaingan bisnis semakin ketat. Sehingga perusahaan berlomba-lomba menjadi yang terbaik dan mendorong perusahaan untuk selalu memenangkan persaingan usaha yang pasti selalu terjadi. Agar memenangkan persaingan dalam usaha perusahaan harus bekerja lebih efisien dan efektif. Keefesienan dan keefektifan tersebut dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu bekerja sama dengan baik dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personal, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi,2000).

Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar memiliki produktifitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuangan, dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun dan buruk

maka akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawannya dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Didalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya perusahaan juga harus mempunyai aturan kerja yang harus ditaati oleh karyawannya agar kinerja karyawan lebih terarah. Selain itu perusahaan perlu memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi, pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif agar meningkatnya kinerja karyawan .

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan (Setiyawan dan Waridin, 2006:126).

Tabel 1.1

Penilaian kinerja karyawan

No	Karyawan	Prestasi
1	A	3
2	B	3
3	C	3
4	D	3
5	E	3
6	F	3,5
7	G	4

8	H	3
9	I	3
10	J	3

Sumber : PT Buana Masa Metalindo

Berdasarkan data individu yang diambil dari beberapa karyawan pada PT Buana Masa Metalindo diatas menunjukkan masih kurangnya kinerja karyawan. Faktor yang potensial mempengaruhi kurangnya kinerja karyawan adalah efektifitas, efesiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin dan motivasi (Sutrisno, 2011:176). Dari uraian diatas faktor yang paling dominan dalam kinerja karyawan yaitu disiplin dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan pada PT Buana Masa Metalindo saat ini masih bisa dikatakan rendah. Dalam hal ini masih ada karyawan yang bersikap cenderung menunda pekerjaan, memulai istirahat belum pada waktunya dan istirahat melebihi jam istirahat. Kesadaran disiplin dalam diri Karyawan sangat kurang sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga berdampak pada pengurangan optimalisasi jam kerja dan penyelesaian proyek terkadang melebihi dari jadwal yang sudah ditentukan. Motivasi kerja yang kurang baik karena perlakuan pada karyawan yang tidak mampu mengoptimalkan kerjaannya, juga mendapatkan hak-hak yang sama diterima oleh karyawan yang mengerahkan semua potensinya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan kurang baik serta muncul terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan.

Displin dan motivasi kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan (Regina, 2010). Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas

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

perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Di dalam teori motivasi biasanya terkandung, dorongan, keinginan, dan insentif. Didalam perusahaan tentunya memberikan motivasi kepada karyawan seperti gaji yang sesuai, kompensasi, perpanjangan kontrak, dll. Selain itu tingkatan memberikan motivasi kepada karyawan berbeda-beda karena dorongan seseorang dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhinya. Oleh itu untuk memotivasi karyawan tentunya perusahaan juga harus mengerti dengan kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Selain itu tempat kerja yang nyaman juga akan memotivasi karyawan bekerja lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa disiplin dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan sangat dibutuhkan oleh PT Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Oleh karna itu penelitian ini berjudul **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA MASA METALINDO CABANG WANASHERANG BOGOR.”**



1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan penelitiannya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Buana Masa Metalindo Wanaherang Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Masa Metalindo Wanaherang Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Masa Metalindo cabang wanaherang bogor.



1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi organisasi

Sebagai sarana informasi untuk masukan berkaitan dengan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Masa Metalindo.

b. Bagi akademisi

Dapat Hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi dan menjadi bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah-

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang masalah latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulis.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan secara teoritis mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB 3 METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini meliputi, tempat dan waktu penelitian, disain penelitian,



operasional variabel, populasi sampel dan metode sampling metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab uraian mengenai hasil penelitian dan analisis atau pembahasan pembahasan hasil penelitian. Dalam hal ini, mengetengahkan penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian. Disamping itu juga penjelasan tentang analisis atau pembahasan hasil penelitian, berupa data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, khususnya pembahasan regresi dan uji normalitas.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran



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

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

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Gaol (2014: 44) menyatakan Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi, disamping itu Sumber Daya Manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas organisasi. Dessler dan Gary (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Suwatno dan Priansa (2011:16) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Jadi, sumber daya manusia adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.



2.1.1.2. Komponen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1. Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).
3. Pimpinan (Manajer) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.



2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerjaan untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerjaan dan manajemen organisasi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar proses manajemen sumber daya manusia dibagi kedalam lima bagian fungsi utama yang terdiri antara lain sebagai berikut :

1. Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan atau human resource planning.
2. Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja atau personal procurement.
3. Mengembangkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan penelitian atau personal development.
4. Memelihara sumber daya manusia, termasuk didalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja dan lain sebagainya atau *personal maintance*.
5. Memanfaatkan mengoptimalkan sumber daya manusia termasuk di dalamnya promosi, demosi, dan separasi atau *personal utilization*.

2.1.2. Disiplin

Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya



untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Menurut Melayu Hasibuan (2012:193), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

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

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

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

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



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. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan



© 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

selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (2011:145) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
 - a. Ketepatan pada jam masuk kerja.
 - b. Ketepatan pada jam istirahat.
 - c. Ketepatan pada jam pulang kerja.



- 2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
 - a. Taat dalam cara berpakaian.
 - b. Taat dalam bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
 - a. Taat melakukan pekerjaan sesuai dengan unit kerja yang lainnya.
 - b. Kelancaran dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan.

Data penelitian ini, disiplin adalah alat komunikasi manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan (rivai & segala, 2013:825). Indikator untuk mengukur disiplin adalah 1.taata terhadap aturan waktu, 2.taata terhadap peraturan perusahaan, 3.taata terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi sering diartikan pula sebagai faktor yang mendorong aktivitas perilaku seseorang, setiap aktivitas seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus



menerus dan adanya tujuan. Menurut Pandji Anoraga Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Sedangkan Asa'ad dalam Pasolong, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hamzah B. Uno (2012:71) yang menyatakan "Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan."

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

- 1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.



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

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

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan (2013:150) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.



© 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

David McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:103), mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, sebagai berikut:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan memikul resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

McClelland dalam Anwar Prabu (2011:7) indikator motivasi kerja adalah :

1. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.



3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Dalam penelitian ini motivasi adalah kondisi mental yang mendorong karyawan agar bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerjanya (Hamzah B. Uno, 2012:71). Indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah *1.need for achievement, 2.need for affiliation, 3.need for power.*

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). "Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya."



© 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 karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (2007: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat diatas Hariman dan Hilgert (MuhammadZainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Wirawan (2009: 103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan



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

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

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

dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009: 103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

1. Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.
2. Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.
3. Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
4. Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya.
5. Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut:

1. Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan.
2. Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja.
3. Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah.



© 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

4. Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan.
5. Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat.
6. Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja tampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi dalam meningkatkan kinerja. Tujuan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana perilaku pekerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik (Muhammad Zainur Roziqin,2010: 41). Indikator untuk mengukur disiplin adalah 1.kualitas, 2.kuantitas, 3.pelaksanaan tugas, 4.Tanggung jawab.

2.2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun penelitian	Judul penelitian	Teknik Analisi	Hasil Penelitian
1.	Muhammad taufiek rio sanjaya (2015)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada hotel ros in yogyakarta	Regresi berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan hotel ros in yogyakarta

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2	Maria hartiningsih (2017)	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan (studi kasus pada badan keuangan Dan aset daerah kabupaten sleman)	Regresi berganda	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai badan keuangan dan aset daerah kabupaten sleman
3	Rika widayaningtyas (2016)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Macanan jaya cemerlang klaten.)	Regresi berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pt. Macanan jaya cemerlang klaten
4	Aditya nur pratama (2016)	pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Razer brothers	Analisis regresi berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pt. Razer brothers
5	Rizon pranata (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pt. Adira dinamika multi finance tbk. Arga makmur bengkulu utara	Regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pt. Adira dinamika multi finance tbk
6	Reza ananto (2014)	Analisis pengaruh gaya Kepemimpinan, motivasi dan	Regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh positif signifikan Terhadap kinerja karyawan dan disiplin

		disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai		kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan
7	Arta adi kusuma (2013)	pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel muria semarang	Regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh positif signifikan Terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditargetkan. Pencapaian tujuan perusahaan tentunya berhubungan dengan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu perlunya perusahaan untuk membuat aturan kerja yang harus ditaati oleh karyawan yang ada diperusahaan sehingga terciptanya disiplin yang akan meningkatkan kinerja karyawan. selain disiplin yang membuat meningkatnya kinerja karyawan diperusahaan adalah dengan melakukan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan untuk karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah tindakan yang dilakukan sesuai dengan aturan yang ada. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan



kinerja karyawan. Dengan kedisiplinan perusahaan akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Kedisiplinan kerja sangat dibutuhkan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pertama tahun 2016 dan penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza tahun 2010, bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara. Dan penelitian yang dilakukan oleh Reza Primadi pada tahun 2017 bahwa disiplin kerja karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat rotan hulu memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu diduga bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hamzah B. Uno (2012:71) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.” Motivasi kerja adalah dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Memberikan kompensasi, gaji yang pantas, promosi dan perpanjangan kontrak, merupakan beberapa bentuk motivasi. Motivasi kerja mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berdampak terhadap kinerjanya, dimana memacu dirinya untuk terus meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika motivasi rendah maka akan cenderung berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat

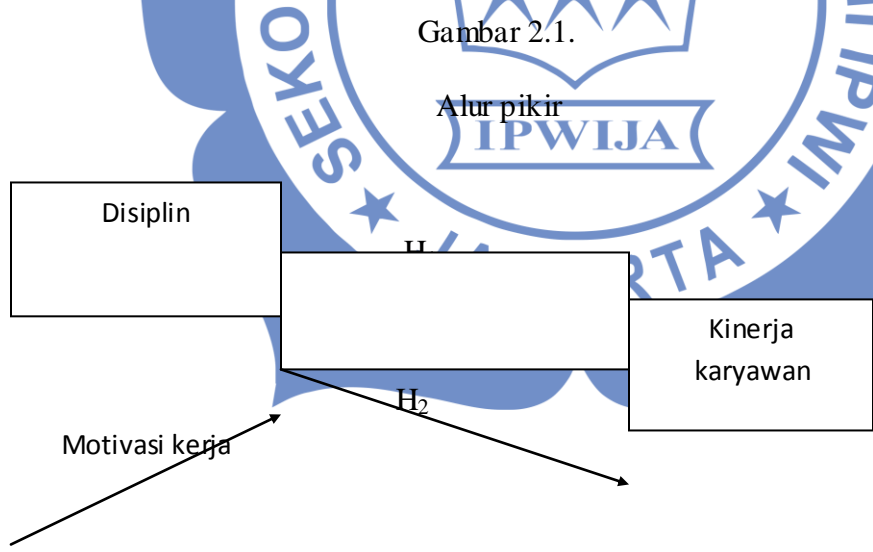
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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

berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Rista Budiani tahun 2017 dan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi pada tahun 2011, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur jawa barat dan penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza pada tahun 2010, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara. Oleh karena itu diduga bahwa motivasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Alur	Sumber
Disiplin → kinerja karyawan	Hasibuan (2012), Aditya Reza (2010)
Motivasi kerja → kinerja karyawan	Wibowo (2010), Slamet Riyadi (2011)



2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani *hypo* yang berarti di bawah dan *thesis* yang berarti pendirian, pendapat yang ditegakkan, kepastian. Jika dimaknai secara bebas, maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan.

Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya. Untuk membuktikan kebenaran suatu hipotesis, seorang peneliti dapat dengan sengaja menciptakan suatu gejala, yakni melalui percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah teruji kebenarannya, maka hipotesis akan disebut teori. Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.
2. Terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.

© 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

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini diadakan pada PT Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.

Pelaksanaan penelitian

Kegiatan	Desember 2018				Juni 2019				Juli 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian												
Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

3.2. Disain Penelitian

Penelitian ini termasuk kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih. Penelitian akan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2010: 14-15), pendekatan penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Menurut beliau penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

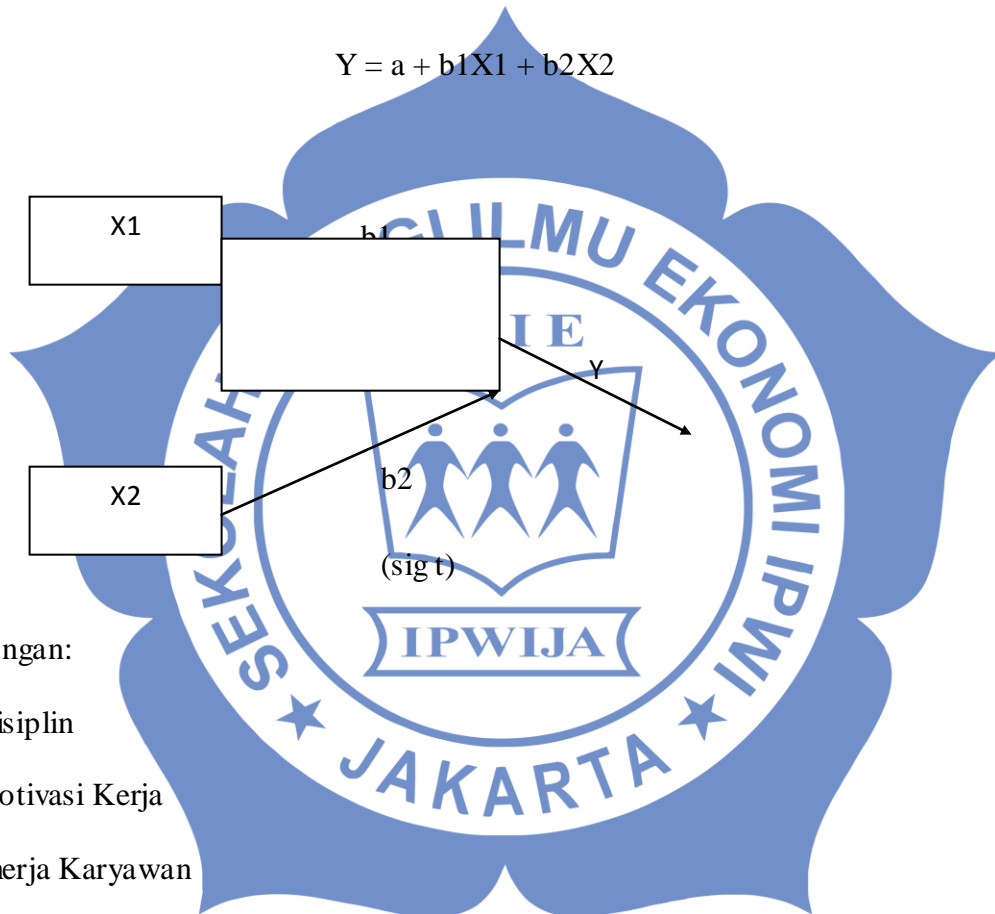
Berdasarkan pendapat di atas pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin dkk (2011:215), “penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keamatan hubungan di antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja (X^1 dan X^2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan aspek disiplin kerja dan motivasi kerja mana yang lebih berpengaruh. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.

Disein penelitian

R^2 ; (Sig.F)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



Keterangan:

X1: Disiplin

X2: Motivasi Kerja

Y: Kinerja Karyawan

3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut dilapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pendekatan operasinal variabel untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagi berikut.

Tabel 3.2.

Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
<p>Disiplin (X_1) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Melayu Hasibuan, 2012:193)</p>	<p>4. Taat terhadap aturan waktu 5. Taat terhadap peraturan perusahaan. 6. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. (Simungan 2011:145)</p>	1-5	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10
<p>Motivasi (X_2) merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. (Wibowo, 2010:379)</p>	<p>1. <i>Need For Achievement</i> 2. <i>Need For Affiliation</i> 3. <i>Need for Power</i> (McClelland dalam Anwar Prabu, 2011:7)</p>	1-5	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10
<p>Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkune gara, 2009:67)</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab (Anwar Prabu Mangkune gara, 2009:75)</p>	1-5	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi menurut Sugiyono (2010: 117), adalah “ wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Husein Umar (2011: 77), menerangkan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor yang berjumlah 95 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 118). Heru mulyanto dan Anna Wulandari (2010: 100) sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini hanya 90 karyawan PT Buana Masa Metalindo, Karena 5 karyawan merupakan unsur pimpinan dan sekuriti.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 90 karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. sumber data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, yang diperoleh melalui metode-metode pengumpulan data, untuk dikemudian diolah oleh penulis.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi (data yang telah diolah). Data yang tersedia seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, maupun data berupa laporan keuangan.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kuesioner (Angket) adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti untuk diajukan kepada subyek penelitian. Menggunakan skala likert untuk mengetahui pendapat dan persepsi seseorang.
- b. Observasi merupakan metode pengumpulan data mengenai perilaku atau fenomena tertentu tanpa mengajukan pernyataan. Observasi dilakukan secara langsung atau tidak langsung, bisa juga secara sembunyi-sembunyi atau terang-terangan.

3.6. Instrumentasi Variabel

Menurut Nurlis (2008:1) ada dua konsep mengukur kualitas data yaitu validitas dan reliabilitas. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut masing- masing untuk mengetahui konsisten dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data digunakan antara lain:

3.6.1. Uji Validitas

Pengujian Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketetapan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pernyataan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Menurut Umar, 2008 (dalam Tambunan, 2012:67) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas dalam hal ini merupakan akurasi temuan penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun responden yang dijadikan objek pengujian berbeda (Ghozali dan Ikhsan, 2006 dalam Tambunan, 2012:67). Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi pearson, dimana kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) $> r$ tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Realibiltas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk keperluan pengujian tersebut. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah

instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama Umar, 2008 dalam Tambunan, 2012:67). Koefisien *Cronbach' Alpha* digunakan untuk pengujian tersebut, setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan menggunakan program SPSS. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua. Menurut Sugiyono (2011:184) suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas koefisien *cronbach's Alpha* minimal 0,5.

3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Rumus model persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Analisis regresi linier berganda harus diuji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi

multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

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

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang 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:

- a. $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- b. $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- c. $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- d. $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Disiplin

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Disiplin

b_2 = Koefisien Regresi Motivasi

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Masa Metalindo. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

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

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

1. Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Buana Masa Metalindo
2. Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Buana Masa Metalindo

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

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Masa Metalindo. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

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

- a. Jika $\text{Sig t} < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT Buana Masa Metalindo.



b. Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT Buana Masa Metalindo.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Buana Massa Metalindo. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

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

a. Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Buana Massa Metalindo.

b. Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Buana Massa Metalindo.



© 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 PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011_a) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009_b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- B.Uno, Hamzah. (2012) .*Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Setiyawan dan Waridin. (2006) . *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang*: JRBI.
- David McClelland. (2012). *Teori Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Sutrisno. (2011) , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Harlie, M. (2010). "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Hasibuan, Malayu. (2012). "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi, 2000, *manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. (2010). *Penelitian: Metode dan analisis*, CV agung, Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dsiplin Kerja Jakarta* : Kencana
- Sinungan. (2011). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

© 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



Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suwanto & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Wahyuningsih, Setyawati, Binarsih Rahayu, Sri, Istiatin. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*. Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wiratama Jaka Nyoman I,Sintaasih Ketut Desak, (2013).*Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.



© 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