

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
TEKNIK DAN MANAJEMEN PADA PT. UNGGUL KARYA
SEMESTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program

Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

THAMRINSIRAIT

NIM: 2016511234

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

2020



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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Manajemen pada PT. Unggul Karya Semesta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Teknik dan Manajemen PT. Unggul Karya Semesta, yang berjumlah 60 orang. Data menggunakan angket, dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Karya Semesta, dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,265. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Unggul Karya Semesta karena nilai signifikansi t sebesar 0.004 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.004 < 0.05$) dengan koefisien regresi sebesar 0.221. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Karya Semesta, karena nilai signifikansi t sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0.325. Jadi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unggul Karya Semesta. R Square = 0,645 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) pada Variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 64% variasi Y, sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, communication and physical work environment on employee performance at the company PT. Unggul Karya Semesta. The population and sample in this study were all employees of PT. Unggul Karya Semesta, totaling 60 people. Data collection using a questionnaire, and data analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, and F test.

This study concluded that leadership has a significantly effect on the performance of employees of PT. Unggul Karya Semesta, with a significance value of t of 0.001 greater than $\alpha = 0.05$ ($0.001 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.265. Motivation significant effect on the performance of PT. Unggul Karya Semesta because the significance value of t is 0.004 greater than $\alpha = 0.05$ ($0.004 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.221. And The Work Dicipline has a significantly influence the performance of the employees of PT. Unggul Karya Semesta, because the significance value of t is 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.325. So Leadership, Motivation and work Dicipline has a significant effect on employee performance while Work Dicipline variables has a significant effect on at PT. Unggul Karya Semesta. R Square = 0.645 shows that the variables Leadership (X1), Motivation (X2) and Work Dicipline (X3) on Variables together are able to explain 64% variation of Y, while the remaining 36% is influenced by other factors not examined in this research.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas segala rahmat-Nya yang telah diberikan kepada saya, sehingga kegiatan penyusunan Skripsi dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TERKNIK DAN MANAJEMEN PADA PT. UNGGUL KARYA SEMESTA” dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu yang telah ditentukan.

Sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh STIE IPWIJA, bahwa untuk seluruh mahasiswa semester akhir diharuskan menyusun laporan Skripsi untuk memberikan nilai tambah dan menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat melangkah ke jenjang pendidikan berikutnya. Selain dari itu penyusunan Skripsi ini juga sebagai bukti bahawa saya (penulis) telah melaksanakan analisis kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unggul Karya Semesta untuk melihat secara langsung kenyataan yang ada di lapangan dan mempraktekan ilmu yang sudah diperoleh dari bangku kuliah ke masyarakat ataupun dunia industri.

Selesainya laporan Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan Skripsi, khususnya kepada:



1. Dr. Slamet Ahmadi, MM selaku dosen pembimbing Skripsi
2. Dr. Susanti Widiastuti SE, MM selaku ketua Program Studi S1
3. Dr. Suyanto, SE, MM., M. Ak selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Bapak Mulyono selaku kepala bagian Teknik PT. UNGGUL KARYA SEMESTA
5. Kepada kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan semangat dan tak henti-hentinya mendoakan saya.
6. Kepada istri tersayang dan anak kebanggaan yang selalu mensupport untuk selalu semangat untuk menyelesaikan kuliah ini.
7. Seluruh teman teman seperjuangan di STIE IPWIJA khususnya kerabat dekat yang selalu membantu saya dan memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas kuliah kerja lapangan ini.

Penulis sadar bahwa laporan ini belum sempurna. Oleh karenanya, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun yang dapat membuat laporan ini menjadi lebih baik. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis sendiri dan kepada para pembaca secara umumnya.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa STIE IPWIJA dan perusahaan terkait.

Jakarta, Juli 2020
Penulis

Thamrin Sirait
2016511234



DAFTAR ISI

Halaman Judu.....	i
Surat Pernyataa.....	ii
Tanda Persetujuan Skripsi.....	iii
Halaman Persetujuan Ketua program Studi	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	<u>12</u>
1.1 Latar Belakang	12
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat penelitan.....	16
1.5 Sistematika Penulisan.....	17
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	<u>18</u>
2.1. Landasan Teori.....	18
2.1.1Grand Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2.1 Fungsi manajem sumber daya manusia.....	20
2.1.3Kepemimpinan	23
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan . ..	23
2.1.3.2. FungsiKepemimpinan.....	23
2.1.3.3. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	25
2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan.....	26
2.1.4.Motivasi.. ..	27
2.1.4.1. Tujuan Motivasi.....	28
2.1.4.2. Jenis-Jenis Motivasi.....	29
2.1.4.3. Teknik Motivasi Pegawai.....	29
2.1.4.5. Indikator Motivasi.....	31
2.1.5. Disiplin Kerja	32
2.1.5.1 Tujuan Disiplin Kerja.....	33

© 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



2.1.5.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	33
2.1.5.3 Indikator Disiplin Kerja.....	34
2.1.6 Kinerja Karyawan.....	36
2.1.6.1 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan.....	37
2.1.6.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	39
2.2. Hasil Penelitian terdahulu	41
2.3. Kerangka Pemikiran	45
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	46
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	47
2.4 Hipotesis	48
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	50
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.2 Desain Penelitian.....	50
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	52
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	53
3.4.1 Populasi.....	54
3.4.2 Sampel	56
3.5 Metode Pengumpulan Data	57
3.6 Instrumentasi Variabel.....	58
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	59
3.7.1 Metode Analisis	59
3.7.2 Analisa Regresi Linier Berganda.....	60
3.7.2.1 Uji Persyaratan Analisa.....	60
3.7.2.2 Uji Model.....	62
3.7.2.3 Pengujian Hipotesis.....	63
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	67
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Unggul Karya Semesta	67
4.1.2 Visi dan Misi.....	69
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	69



4.2 Karakteristik Responden	79
4.3 Analisis Deskriptif Variabel.....	83
4.3.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	84
4.3.2 Analisis Data Asumsi Klasik.....	92
4.3.3 Uji Multikorelasi.....	94
4.3.4 Uji Heteroskedasitas.....	95
4.3.5 Uji Auto Korelasi.....	97
4.3.6 Uji Regresi Linier Berganda.....	98
4.3.7 Pengujian Hipotesis.....	102
4.3.8 Pembahasan Penelitian.....	105
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
5.1. Kesimpulan.....	107
5.2. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel2.1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel3.1 Rencana Penelitian.....	50
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	57
Tabel4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
Tabel4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81



Tabel 4.7 Deskriptive Statistik.....	84
Tabel4.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	86
Tabel4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....	87
Tabel4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	88
Tabel4.11 Realibility Statistics Motivasi.....	88
Tabel4.12 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	89
Tabel 4.13 Realibility Statistics Disiplin Kerja.....	90
Tabel4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	91
Tabel4.15 Realibility Statistics Kinerja Karyawan.....	92
Tabel4.16 Coeffisient.....	95
Tabel4.17 Model Summary a.....	97
Tabel4.18 Model Summary b.....	98
Tabel4.19 ANNOVA.....	99
Tabel4.20 Coeficient a.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Alur Pikir	48
Gambar4.1 Struktur Organisasi.....	70
Gambar4.2 Normal P-Plot.....	94
Gambar 4.3 Scatterplot.....	96
Gambar4.4 Rangkuman Nilai Hasil.....	105



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan maupun organisasi. Tetapi pada dasarnya perusahaan harus mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, motivasi yang tinggi, dan tingkat disiplin yang baik. Agar tujuan suatu perusahaan atau organisasi bisa tercapai. Karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Menurut Sudarmanto (2009) peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan harus memiliki motivasi dan tingkat disiplin yang tinggi, agar kinerja karyawan bisa mencapai keberhasilan yang sesuai dengan tujuan perusahaan yang direncanakan, dengan keadaan seperti ini perlu dibutuhkan perusahaan seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang bijaksana agar bisa memberikan suatu motivasi dan suatu peraturan kepada karyawannya agar bisa memperbaiki maupun meningkatkan hasil produktivitas perusahaan. Karena kinerja karyawan bisa mempengaruhi terhadap cara kepemimpinan seorang atasannya itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh 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.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sudarmanto (2009), perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah bagaimana cara agar bisa untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Sedangkan pemimpin adalah pelaku atau orang yang diberi kepercayaan untuk mengatur sebuah perusahaan atau organisasi dan selaku pengambil keputusan disuatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian perusahaan sangat membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang tinggi dan baik agar bisa merubah perilaku orang yang ada didalam perusahaan maupun didalam organisasi itu sendiri, agar dapat merubah perilaku seorang karyawan menjadi lebih baik, jadi kinerja karyawan juga bisa lebih baik lagi dan mencapai tujuan suatu perusahaan. Menurut (Rivai, 2014) mengatakan kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

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

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam melakukan suatu kegiatan setiap karyawan. Karena maju atau tidaknya suatu perusahaan tergantung sejauh mana para karyawan itu bekerja dengan giat untuk melakukan tugasnya, semua itu tergantung pada setiap individu sejauh mana motivasi yang ada didalam dirinya dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menjadi pendorong untuk bekerja. Motivasi ini bisa dari diri kita sendiri dan bisa juga pengaruh dari orang lain. Dengan adanya suatu motivasi yang tinggi di dalam diri karyawan dalam melakukan tugasnya akan lebih baik.

Menurut Hasibuan (2011) bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Andiyanto (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja. Disiplin adalah suatu kunci keberhasilan, dimana keberhasilan disini adalah keberhasilan suatu perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki disiplin yang baik sangat memudahkan untuk melakukan suatu pekerjaannya, dan mencapai hasil yang lebih baik. Suatu perusahaan sangat menginginkan seorang karyawannya memiliki tingkat disiplin yang baik, karena jika karyawannya tidak disiplin bisa merugikan suatu perusahaan maupun organisasi. Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Prawatya



(2012) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan suatu sifat dari dirinya itu sendiri. Bagaimana tingkat kemampuan karyawan yang berbeda beda dalam melakukan suatu tugasnya. Dimana karyawan di PT. UNGGUL KARYA SEMESTA ini masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki tingkat motivasi dan disiplin dan membutuhkan kepemimpinan yang bisa mempengaruhi karyawan tersebut. Maka itu penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen PT. UNGGUL KARYA SEMESTA.**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen PT. UNGGUL KARYA SEMESTA?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen PT. UNGGUL KARYA SEMESTA?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen PT. UNGGUL KARYA SEMESTA?



1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen PT. UNGGUL KARYA SEMESTA.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen PT. UNGGUL KARYA SEMESTA.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen PT. UNGGUL KARYA SEMESTA.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen PT. UNGGUL KARYA SEMESTA.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Kepemimpinan,



Motivasi dan disiplin Kerja dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen PT. UNGGUL KARYA SEMESTA.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen di PT. UNGGUL KARYA SEMESTA.

1.5. Sistematika Penulisan

Rencana penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan proposal penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, 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 mengenai Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai analisis dan pembahasan penelitian yang merupakan uraian dari hasil implementasi metodologi penelitian antara lain analisis data dan pembahasan.

Bab 5 merupakan bab yang membahas mengenai kesimpulan dan saran.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif, untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan

mengatur sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu bagaimana cara untuk mengatur sumber daya manusia yang ada dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan agar sumber daya manusia lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan dan manfaatnya dalam berbagai fungsi dan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan dimulai dari:

1. Mendapatkan tenaga kerja yang bertanggung jawab.
2. Mengembangkan keterampilan dari tenaga kerja.
3. Memelihara agar kondisi kerja yang baik tenaga kerja tetap betah dalam pekerjaan yang dilakukannya.
4. Hingga pemberhentian tenaga kerja itu sendiri.

Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan yang akan menambah semangat kerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi lebih mudah tercapai.

2.1.2.1. Fungsi Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia



Menurut Hasibuan (2016) Fungsi manajemen dan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membatu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian



Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua kegiatan karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan

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

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat utama dalam menentukan suatu kemajuan perusahaan. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh seorang pemimpin.

Menurut Sutikno (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Sedangkan menurut A. Dale Timple (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial didalam dimana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari

bawahan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses perilaku seorang pemimpin bisa mempengaruhi karyawannya dan bisa bekerja sama melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan.

2.1.3.2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam suatu kelompok ataupun didalam perusahaan, dimana fungsi dari kepemimpinan harus bisa mencapai tujuan suatu perusahaan. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2013), yaitu:

1. Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menetapkan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik dalam persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif.

Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Corak atau gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pemimpin. Menurut House dalam Suwatno dan Priansa (2016) terdapat empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Kepemimpinan yang Mendukung

Kepemimpinan ini menunjukkan ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil sebuah keputusan.

4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Toha (2010) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator
 - a) Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
 - b) Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
 - a) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
 - b) Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
 - a) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
 - b) Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
 - a) Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan
 - b) Kemampuan pemimpin dalam memakai sumber daya.

2.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja harus ada didalam diri setiap karyawan, dengan adanya motivasi yang tinggi sangat memudahkan untuk mencapai hasil yang baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia,

motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut T. Hani Handoko (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pada teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja adalah upaya dorongan yang timbul dari diri kita sendiri untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu akan mendapatkan hasil yang kurang maksimal.

2.1.4.1. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.2. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi positif (insentif positif)

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

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

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

2.1.4.3. Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa teknik memotivasi pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012), yaitu:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja dan tidak mungkin memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawainya. Kebutuhan dasar manusia menurut Malow dalam mangkunegara (2010) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja, dengan demikian jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstrologis.

Teknik ini dirumuskan “ADIDAS”

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

Ds = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Tindakan)

S = *Sainsfaaction* (Kepuasan)

Terpenuhinya faktor dari dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor dari luar pekerjaan akan menghilangkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada peningkatan semangat kerja dan kinerja (Slamet, 2007)

2.1.2.4.1. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi:
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan:
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan:
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan



Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses untuk menambah semangat kerja untuk melakukan tugas-tugas yang akan dikerjakan dengan hasil kualitas yang baik dan membantu untuk memudahkan maencapai tujuan perusahaan.

2.1.5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja hal yang sangat penting untuk kita tingkatkan, pekerjaan sekecil apapun harus tetap patuh dan menjaga kedisiplinan, agar terbiasa dalam melakukan aktivitas dari hal biasa hingga hal besar yang kita lakukan tetap menjaga kedisiplinan, karena kunci keberhasilan adalah disiplin. Sikap disiplin didorong dari kesadaran yang ada pada diri masing-masing. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Rivai (2010) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Berdasarkan pada teori para ahli diatas, maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat dan pedoman untuk

menaati semua peraturan dengan kesaran diri masing-masing agar bisa sama-sama mencapai tujuan suatu karyawan dan perusahaan.

2.1.5.1. Tujuan Disiplin

Menurut Sinambela (2016) tujuan disiplin kerja terdiri dari:

1. Tujuan umum disiplin kerja
2. Tujuan khusus disiplin kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1 Tujuan umum disiplin kerja

Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

- 2 Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain:

- a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan.
- b) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- c) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- d) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat prduktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

2.1.5.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Commings dalam (Kuddy 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. *Preventive Dicipline*

Preventive discipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya.

2. *Corrective Dicipline*

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa yang mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

2.1.5.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie dalam (Setiawan 2015) terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya:

1. Hadir tepat waktu
2. Mengutamakan presentase kerja

3. Menaati ketentuan jam kerja
4. Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Kreatif dan inovatif dalam bekerja

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hadir tepat waktu
Jika mempunyai kebiasaan hadir tepat waktu maka orang-orang disekitar kita akan lebih percaya kepada kita
2. Mengutamakan presentase kehadiran
Kehadiran dan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas kantor pada jam-jam efektif dikantor
3. Mentaati ketentuan jam kerja
Wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas
4. Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien
Melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat pada tuganya masing-masing

6. Memiliki semangat kerja yang tinggi

Kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan

7. Memiliki sikap yang baik

Sikap yang didalamnya merangkum etika sosial, saling menghormati, cara berbicara yang baik, tingkah laku yang bijaksana

8. Kreatif dan inovatif dalam bekerja

Memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu dan mengembangkan hal-hal yang telah dibuat didalam pekerjaannya.

2.1.6. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang dicapainya selama melakukan tugasnya dengan baik, dalam melakukan tanggungjawab tersebut karyawan harus bisa menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang baik, dengan hasil kinerja yang baik akan memudahkan untuk mencapai tujuan suatu karyawan dan perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015) kinerja adalah prestasi

yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Moehariono (2012) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Suwatno dan Donni (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil suatu pekerjaan yang diterima karyawan dan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab sebagai karyawan dan bisa membantu untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.

2.1.6.1. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dan Anwar Prabu Mangkunegara (2014) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya untuk meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Menerima rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan pengefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.

7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan untuk meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.1.6.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dessler dalam Arif Ramdani (2011) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kerja yaitu:

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi
 - a. Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja.
 - b. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya.
 - c. Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
 - d. Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.
2. Kualitas/Kuantitas Kerja
 - a. Menyelesaikan tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.



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

- b. Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- c. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.
- d. Menggunakan jam kerja secara produktif.

3. Perencanaan

- a. Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi atau pusat manajemen.
- b. Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- c. Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas.

4. Inisiatif/Komitmen

- a. Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.
- b. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi.
- c. Bekerja dengan pengawasan yang minimal.
- d. Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

5. Penyelesaian Masalah/Kreativitas





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

- a. Mengidentifikasi dan menganalisis masalah.
 - b. Merumuskan alternative pemecahan masalah.
 - c. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.
 - d. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah yang telah diselesaikan.
6. Kerja Tim dan Kerja Sama
- a. Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.
 - b. Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan.
 - c. Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.
7. Kemampuan Berhubungan Dengan Orang Lain
- a. Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan stakeholders lainnya.
 - b. Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.
8. Komunikasi (Lisan dan Tulisan)
- a. Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan.
 - b. Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk mencari pemahaman.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

PENELITI	TOPIK PENELITIAN	METODE	HASIL
Rumondor Beno Rommy, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Malut	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teradapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pangarso Astadi dan Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biri Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hendriawan (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
----------------------	--	-------------------------------	--



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

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

Lidia, Lusri dan H. Siagian (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Bungawati (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar	Analisi Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Anisah Nur (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Ansuransi di Kantor Pusat Jakarta.	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Wijaya Tanto dan Fransisca Andriani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap 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 memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Galih aryo Nimpuno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Belajar Yogyakarta	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
Adi Widyaksa Putra dan Ruzikna (2014)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Riau.	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sandole Erlis Milta Rin, Olivia Syanne Nelwan dan Indrie Debbie Palandeng (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII TerminalBBM Bitung	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan.
Bahrum Syazhashah Putra dan Ingrid Wahyuni Sinaga (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pegawai (Studi pada Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Batam Bintan)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
Kiki, Cahaya, Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan level pelaksanaan di divisi operasi PT. Pusri Palembang	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Teknik dan Manajemen di PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang,

Wanaherang, Bogor dengan menggunakan metode kuisioner terdapat pengaruh yang signifikan. Contoh dari penelitian terdahulu dengan Reza 2010 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan antar masing-masing variable yang diteliti dapat diuraikan pembahasan berikutnya.

2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan itu suatu proses yang mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong dan mengajak orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, Hasibuan (2016).

Begitu juga dengan penelitian Andri Agustiningrum, C. Dyan S. Indrawati, Andre N. Rahmanto (2010) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Setda Kota Malang.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Teknik dan Manajemen di PT. Unggul Karya Semesta perlu dilakukan karena untuk bisa mencapai tujuan yang lebih maksimal pada suatu perusahaan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Teknik dan Manajemen pada PT. Unggul Karya Semesta.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya suatu motivasi bagi karyawan untuk bekerja agar lebih giat dan antusias dalam melakukan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik pasti juga memiliki kinerja yang lebih baik.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2016).

Begitu juga dengan penelitian Imam Fauzi (2011) menyatakan bahwa motivasi ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit SKT Brak BL53 Djarum Kudus.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Teknik dan Manajemen PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, wanaherang, bogor sangat penting dilakukan agar para karyawan lebih giat dan antusias dalam bekerja untuk memudahkan mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Teknik dan Manajemen di PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tujuan suatu perusahaan, dimana karyawan yang tidak disiplin itu akan bisa merugikan suatu perusahaan, karena karyawan yang tidak disiplin pekerjaannya kurang efektif dan efisien.

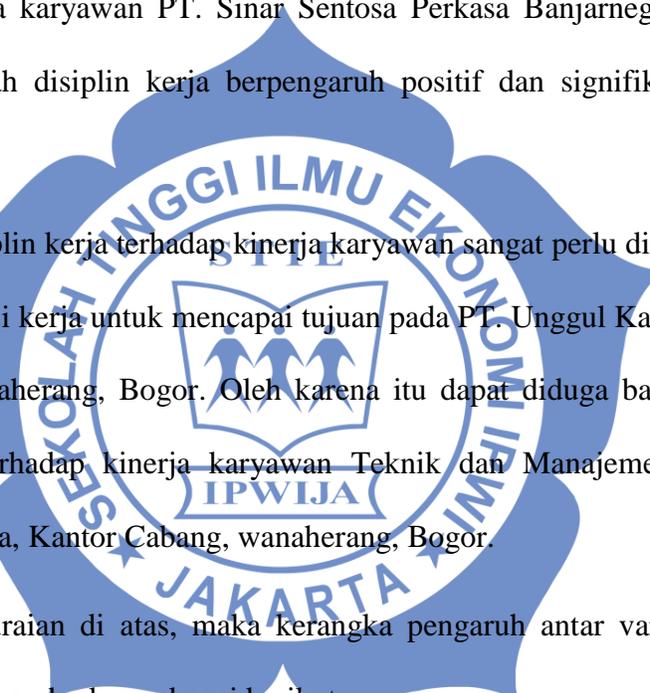


Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah diteliti oleh Reza (2010) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Dengan hasil penelitian adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

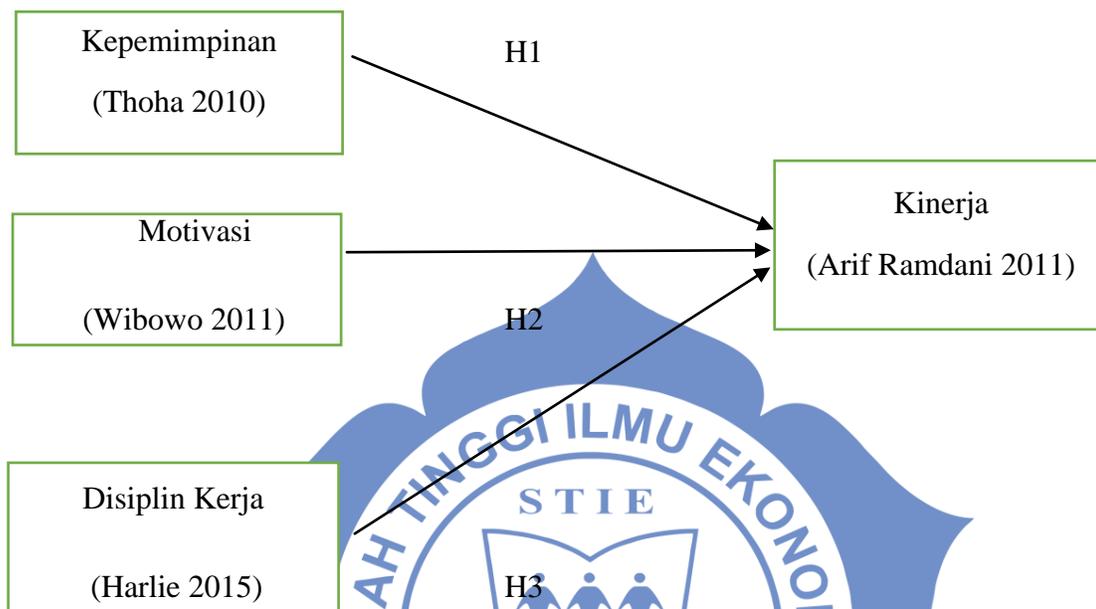
Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat perlu dilakukan agar semakin tinggi prestasi kerja untuk mencapai tujuan pada PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor. Oleh karena itu dapat diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Teknik dan Manajemen pada PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, wanaherang, Bogor.

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



Gambar 2.1

Alur Pikir



2.4. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Teknik dan Manajemen pada PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Teknik dan Manajemen pada PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Teknik dan Manajemen pada PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Teknik dan Manajemen pada PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor.

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

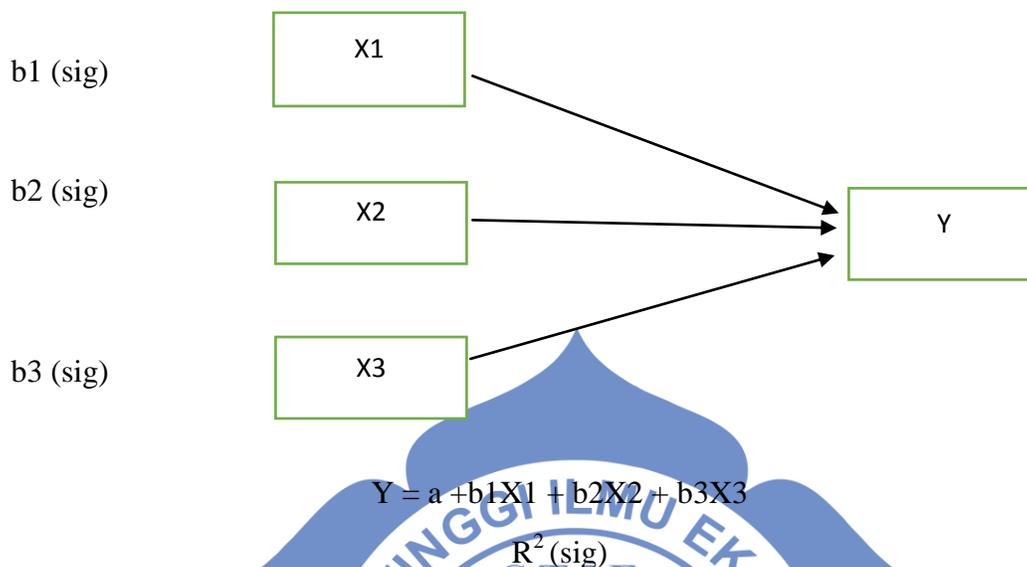
Penelitian ini diadakan pada PT. Unggul Karya semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

Kegiatan	Des 2019				Jan 2020				Agts 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Penumpulan Data												

Desain Penelitian



3.3. Operasional Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang diteliti yaitu “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teknik dan Manajemen PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor”, maka terdapat empat variable yaitu:

1. Kepemimpinan (X1)

Menurut pendapat penulis yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses perilaku seorang pemimpin bisa mempengaruhi karyawannya dan bisa bekerja sama melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi (X2)

Dimana motivasi yang dimaksud menurut penulis adalah upaya dorongan yang timbul dari diri kita sendiri untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan, dengan adanya motivasi akan lebih membantu kita untuk menyelesaikan tugas-tugas itu sendiri.

3. Disiplin Kerja (X3)

Menurut pendapat penulis yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu alat dan pedoman untuk menaati semua peraturan dengan kesadaran diri masing-masing agar bisa sama-sama mencapai tujuan suatu karyawan dan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil suatu pekerjaan yang diterima karyawan dan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab sebagai karyawan dan bisa membantu untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Tabel 3.2.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang	1. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator		Interval 1-5	1,2,3
	2. Fungsi kepemimpinan			4,5

lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Thoha (2010)	<p>3. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator</p> <p>4. Fungsi kepemimpinia sebagai controller</p>			6,7,8	9,10
Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan Wibowo(2014)	<p>1. Kebutuhan untuk berprestasi</p> <p>2. Kebutuhan memperluas pergaulan</p> <p>3. Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan.</p>		Interval 1-5	1,2,3	4,5,6
Disiplin adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Charlie (2010)	<p>1. Hadir tepat waktu</p> <p>2. Mengutamakan presentase kerja</p> <p>3. Menaati ketentuan jam kerja</p> <p>4. Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien</p> <p>5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya</p> <p>6. Memiliki semangat kerja yang tinggi</p> <p>7. Memiliki sikap yang baik</p> <p>8. Kreatif dan inovatif dalam bekerja.</p>		Interval 1-5	1,2	3,4
				5,6	7,8
					9,10

Kinerja karyawan adalah Kesediaan seseorang atau orang kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Arief Ramdhani (2011)	1. Pemahaman pekerjaan/kompetensi	Interval 1-5	1,2
	2. Kuantitas/kuantitas kerja		
	3. Perencanaan	3,4	
	4. Inisiatif/komitmen		
	5. Penyelesaian masalah/kreativitas	5,6	
	6. Kerja tim dan kerjasama		
	7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain	7,8	
	8. Komunikasi (lisan dan tulisan).		



3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dari pengertian tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Teknik dan Manajemen PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor yang berjumlah 60 orang

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel pada penelitian ini adalah bagian dari Teknik dan Manajemen 60 pegawai PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor. Jumlah sampel ditentukan dengan sampel jenuh 60 orang.

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 60 pegawai.

3.4.3. Metode Sampling

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Sensus berdasar tingkat pendidikan atau bagian. Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.

Sebaran Populasi dan Sampel

Blok	Populasi	Sampel
TEKNIK	40	$(40/60) \times 60 = 40$
Manajemen	20	$(20/60) \times 60 = 20$
Jumlah	60	60

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik dikantor PT. Unggul Karya semesta maupun pelaksanaan tugas dilapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (kuisisioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Kuisisioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuisisioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negative sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Instrumentasi Variabel

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:123). Menyatakan bahwa instrumentasi variabel merupakan pengujian instrumen dilakukan terhadap variabel yang diukur menggunakan lebih dari satu butir pernyataan / pertanyaan. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas instrument dimana pernyataan penelitian diujicobakan terlebih dahulu kepada beberapa responden. Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli

menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$ (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 128)

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alva $> 0,6$ (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010: 175) menyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

3.7.2. Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data mentrik

(interval atau rasio). Analisis regresi linier ganda melalui tiga tahapan utama yaitu uji persyaratan analisis, uji model dan uji hipotesis.

3.7.2.1. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan uji asumsi klasik untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

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

b. Uji Multikolinieritas

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 multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

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

c. 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:

- $1.21 < DW < 1.65$ = 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.

d. 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.

3.7.2.2. Uji Model

Uji kelayakan model digunakan untuk menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor. Pengujian kelayakan model dilakukan terhadap nilai Koefisien Determinasi atau R-Square melalui uji-F. Hipotesis statistik kelayakan model 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 keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor.

- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Karya Semesta, Kantor Cabang, Wanaherang, Bogor.

Nilai koefisien determinasi ganda (R square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.7.2.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap model persamaan regresi linier ganda pada:

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

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja



b_3 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar arah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien regresi b_3 menunjukkan besar arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-T. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unggul Karya Semesta. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh

H_1 : 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:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Karya Semesta.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka $H_1 o$ diterima dan $H_1 a$ ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Karya Semesta.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Karya Semesta. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_2 o$: $b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_2 a$: $b_2 \neq 0$: 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:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka $H_2 o$ ditolak dan $H_2 a$ diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Karya Semesta.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka $H_2 o$ diterima dan $H_2 a$ ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Karya Semesta.

3. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis yang ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Karya Semesta. Hipotesis ini statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:



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

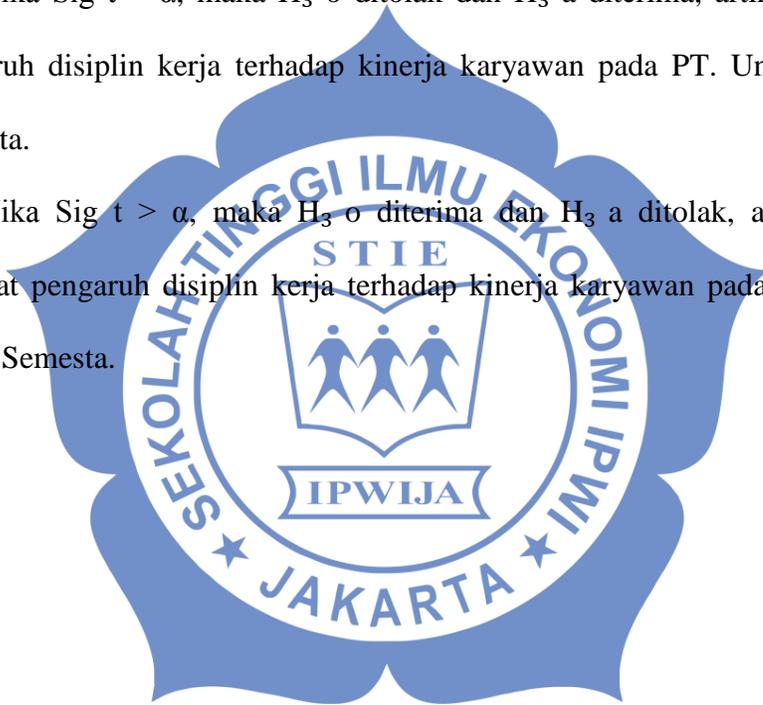
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

$H_3 o: b_3 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_3 a: b_3 \neq 0$: ada pengaruh

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

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka $H_3 o$ ditolak dan $H_3 a$ diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Karya Semesta.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka $H_3 o$ diterima dan $H_3 a$ ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Karya Semesta.





DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timple., 2011, *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja.
- Agung Setiawan., 2015, “*Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Malang*”. *Jurnal Ilmu Manajemen* vol. 1, No. 4.
- Alex Sutrisno, Edy., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Group.
- Andarias Kuddy., 2017, “*Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*”.
- Aryo Nimpuno, Galih., 2015. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*”. Yogyakarta: Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UMY.
- Bahrum, Syazhashah Putra dan Sinaga, Inggrid Wahyuni., 2015, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)*”. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 3, No. 2.
- Bintoro dan Daryanto., 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Bungawati., 2016, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar*”.
- Erlis Mitra Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan dan Indrie Debbie Palandeng., 2015, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bintang*”. Manado: *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 3.
- Handoko, T.Hani., 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendriawan., 2014, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.
- I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari., 2015, “*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*”.



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

- Ghozali, Imam., 2011, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lusri, Lidia dan H. Siagian., 2017, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pasific Metro Internasional Jakarta*”. Media Studi Ekonomi
- Mulyanto, H dan Wulandari, A.,2010, *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV. Semarang: CV.Agung.
- Nur Anisah., 2017, “*Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Ansuransi dikantor pusat Jakarta*”. Skripsi. STIE IPWIJA.
- Pangarso, Astadi, dkk., 2016, “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*”.
- Putra, Ady Widyaksa dan Ruzikna., 2014, “*Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Riau*”. Jurnal Administrasi Pembangunan. Vol.2, No.3 235-240.
- Rivai, Vethzal., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumondor, Rommy Beno, dkk., 2016, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu*”.
- Setiawan, Cahaya Kiki., 2015, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*”. Jurnal Psikologi Islami. Vol. 1, No. 2.
- Sudarmanto., 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono., 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, Sobry M., 2014, *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andriani., 2015, “*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*”. Jurnal Program Manajemen Bisnis. Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 3. No. 2.
- Thoaha, Mitnah., 2010, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
-
- Wardana, Yoga Kusuma., 2014, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studu Kasus Para Kantor Kecamatan*



Cisauk Kabupaten Tangerang)". Skripsi. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.



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