

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIMONE ACCESARY
COLLECTION
GUNUNG PUTRI, BOGOR.**

SKRIPSI

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



Oleh:

DRI ERTIKA
NIM: 2014521285

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



© 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

ABSTRAK

Motivasi dan kedisiplinan merupakan factor yang di duga relative besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Simone Accesarry Collection, Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. simone Accesarry Collection.

Penelitian dilakukan di PT Simone Accesarry Collection dengan mengambil 99 Karyawan sebagai sampel penelitian, Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner 10 skala penilaian. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan empat temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

- 1.) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikan
- 2.) Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikan, Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Motivasi dan Kedisiplinan.

Kata kunci :

Motivasi, Kedisiplinan, dan 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

ABSTRACT

Motivation and discipline are factors that are suspected to be relatively large in influencing the performance of PT Simone Accesarry Collection employees. To prove the influence of both of them, this study was conducted with the aim to determine the effect of Motivation and Discipline on the Performance of Employees of PT Simone Accesarry Collection.

The study was conducted at PT Simone Accesarry Collection. By taking 99 employees as research samples. Data was collected by questionnaire instrument 10 rating scale. The study was conducted quantitatively by describing research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis and multiple determination coefficients are used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

study produced four main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Motivation has a significant influence on Employee Performance; 2) Discipline has a significant influence on employee performance. Based on these findings, it is suggested to improve employee performance in order to improve motivation and discipline.

Keywords :

Employee Motivation, Discipline and Performance.



KATA PENGANTAR

Pujisyukurpenulispanjatkankehadirat Allah swt, karenahanyaatasrahmatdanridhonyamakaskripsidenganjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simone Accesary CollectionGunung Putri, Bogor.” inidapatdiselesaikantepatwaktu.

Skripsiinidisisunsebagaisalahsatusyaratdalammenyelesaikanstudipada Program sarjana – Program StudiManajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaianskripsiinididaklepasdaribantuanberbagaipihak, sehinggapadakesempataninipenulisinginmengucapkankerimakasihkepada:

1. Dra. Siti laela, M.M.,selakupembimbing skripsi yang dengansabarmemberikanbimbingandalampenyusunan skripsi
2. Dr. Susanti widhiastuti, S.E, MM, selakuKetua Program SarjanaProgram StudiManajemen STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, selakuketua STIE IPWIJA
4. CivitasAkademi STIE IPWIJA.
5. Rekan-rekanmahasiswa Program Sarjana Program StudiManajemen STIE IPWIJA.
6. PimpinandanKaryawanPT. Simone Accesary Collection Gunung Putri, Bogoryang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian saya.
7. Keluargatercinta ibu, dan bapak yangsenantiasamemberikandukungan, doadandoronganseangat.
8. Pihaklain yang tidakdapatpenulis sebutkansatupersatu.



© 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

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namundemikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terimakasih.

Jakarta, 22 Agustus 2019

Penulis





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

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

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBING.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRAC.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latarbelakangmasalah.....	1
1.2. Rumusanmasalah.....	5
1.3. Tujuanpenelitian.....	6
1.4. Manfaatpenelitian.....	6
1.5. Sistematika penulisan.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Pustaka Penelitian.....	8
2.1.1. ManajemenSumberDayaManusia.....	8
2.1.2. Motivasi.....	13
2.1.2.1. Pengertian motivasi.....	13
2.1.2.2. Kriteria motivasi.....	14
2.1.2.3. Tujuan motivasi.....	16
2.1.2.4. Prinsip motivasi.....	17
2.1.2.5. MotivasiDuaFaktor Frederick Herzberg.....	18
2.1.2.6. MotivasiTerkaitDengankinerja.....	22



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

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

2.1.2.7.	Indikator Motivasi.....	24
2.1.3.	Disiplin kerja.....	25
2.1.3.1.	Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.1.3.2.	Tujuan Disiplin Kerja	28
2.1.3.3.	Disiplin Kerja.....	29
2.1.3.4.	Indikator Disiplin Kerja.....	30
2.1.4.	Kinerja karyawan.....	33
2.1.4.1.	Pengertian Kinerja Karyawan	33
2.1.4.2.	Faktor Pencapaian Kinerja.....	35
2.1.4.3.	Pengukuran Kinerja.....	38
2.1.4.4.	Tujuan Dan Kegunaan Kinerja.....	40
2.1.4.5.	Manfaat Kinerja.....	41
2.1.4.6.	Indikator Kinerja.....	42

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Tempat dan waktu penelitian	53
3.2.	Desain penelitian.....	53
3.3.	Operasionalisasi variabel.....	54
3.4.	Populasi dan sample.....	55
3.4.1.	Populasi.....	55
3.4.2.	Sample.....	55
3.5.	Metode pengumpulan data.....	56
3.6.	Instrumentasi variabel.....	57
3.7.	Metode analisis dan pengujian hipotesis.....	58
3.7.1.	Metode analisis.....	58
3.7.2.	Penguji hipotesis.....	61

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil penelitian.....	64
4.2	Pembahasan penelitian.....	85



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	93
5.2.	Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA

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

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Rencana penelitian.....	45
Tabel 3.2	Kerangka pemikiran.....	45
Tabel 3.3	Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1	karakteristik Responden.....	67
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel Motivasi.....	72
Tabel 4.3	Uji Reabilitas Variabel Motivasi.....	75
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Kedisiplinan.....	73
Tabel 4.5	Uji Reabilitas Variabel kedisiplinan.....	75
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel kinerja.....	74
Tabel 4.7	Uji Reabilitas Variabel kinerja.....	75
Tabel 4.8	Deskripsi Motivasi.....	76
Tabel 4.9	Deskripsi Kedisiplinan.....	76
Tabel 4.10	Deskripsi Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4.11	Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas.....	78
Tabel 4.12	Model Asumsi Autokorelasi.....	79
Tabel 4.13	Model summary.....	81
Tabel 4.14	Anova.....	82
Tabel 4.15	Coeficientsa.....	82



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Alur pikiran.....	49
Gambar 4.1	Grafik Karakteristik Responden.....	67
Gambar 4.2	Norma P-P Plot Uji Asumsi Normalitas.....	77
Gambar 4.3	Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	80





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 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Di tengah ramainya pembisnis yang bergerak di bidang garmen sejarah kebangkitan industri garmen ini dimulai tahun 1820 - 1830 atau sering disebut dengan revolusi industri. Dampak lebih lanjut dari perkembangan teknologi ini saat ini adalah perkembangan organisasi dan kegiatan bisnis di tahun 2018 saat ini semakin banyak berdiri pabrik - pabrik industri yang bergerak diberbagai macam bidang, baik bidang jasa maupun barang.

Pesaingan pun ketat dengan berkembangnya teknologi-teknologi canggih, dimana negara-negara di planet bumi ini sudah tidak memiliki batas ruang dan waktu. Kecenderungan cara berbisnis pun berubah Produsen samangkin di tuntutan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam pembuatan karya - karya yang akan diperjualbelikan. Dengan demikian persaingan terjadi secara positif dan membuka peluang bagi pengusaha - pengusaha kecil untuk lebih berkembang. Jika kita lihat dewasa - dewasa ini perkembangan garmen yang menduduki peringkat tertinggi, kebutuhan akan sandang dan kebutuhan manusia untuk akan selalu ingin berpenampilan up to date (lagi tren saat ini/terbaru) membuat manusia tidak berhenti dan merasa puas akan apa yang mereka miliki. Hal yang demikian membuat pengusaha-pengusaha garmen semakin menunjukkan kebolehnya



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam menciptakan kreasi dan pernak - pernik menarik, dengan kualitas baik dan harga yang terjangkau.

Pada hakekatnya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting didalam suatu perusahaan. Selain itu manusia diperlukan sebagai faktor penggerak terhadap komponen - komponen lainnya yang terdapat dalam suatu perusahaan Tanpa peranan manusia kegiatan organisasi tidak dapat dilaksanakan.

Bedasarkan misi dan visi yang dimiliki PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor. maka perlu ditetapkan strategi perusahaan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk dapat bersaing secara global, mengingat banyak pesaing dalam bidang garmen membuat PT Simone Accessary Gunung Putri, Bogor. harus berbenah diri dengan meningkatkan kinerja karyawannya melalui strategi yang tepat untuk proses efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing.

Menurut Mangkunegara (2010:9) bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Hasibuan (2014:219), menyatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Siagian (2014:305), “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap,



© 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

perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.”

Permasalahan pertama rendahnya motivasi untuk karyawan, motivasi kerja juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja kerja. Motivasi kerja didalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang paling penting, karena dapat meningkatkan semangat para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Mereka menjadi merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam pekerjaan itu sendiri dan memperoleh kinerja kerjayang baik.Namun padakenyataannyadi kantor PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.banyakaryawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, seperti karyawan yang kurang inisiatif yang selalu menunggu perintah dari atasan untuk bekerja, dan apabila tidak ada perintah tidak adanya keinginan dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan tidak ada motivasi kerja baik dalam diri karyawan tersebut maupun dalam diri pimpinan yang tidak memberikan motivasi kepada karyawan PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.sehingga para karyawan di kantor PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor. tidak memiliki kepuasan dan kinerja kerja yang rendah pula serta menjadi bermalas-malasan dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Dan permasalahan kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah rendahnya disiplin kerja, disiplin kerja sangat penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Namun



© 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

padakenyatannyadi kantor PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor. banyakkaryawan yang tidakdisiplinkerja, seperti ketidakhadiran yang tinggi,karyawan yang terlalu banyak mengobrol pada jam kerja, tidur disaat jam kerja, keluar kantor tanpa ijin pada saat jam kerja, dankaryawan yang datang terlambat memperlihatkan bahwasannya diri mereka kurang memiliki disiplinkerja untuk datang ke kantor tepat waktu. Waktu yang ditetapkan kantor adalah pukul 07.30–17:30 WIB, namun lebih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu. Dan yang terakhir yaitukaryawan yang seringmenunda-nunda pekerjaan, sehinggapekerjaantidakselesaidengantepatwaktu, yang seharusnya proyek pembangunan hotel selesai pada bulan Desember 2018, tetapi sampaisaat ini belum terselesaikan. Ketidakdisiplinan karyawan dalam masuk kantor dan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu berdampak pada kinerja. Hal ini tentunya membuat kinerja karyawan kurang maksimal.

Maka itu yang menjadi faktor - faktoryang mempengaruhi dalam kinerja. Dengan begitu karyawan tidak merasa termotivasi dan tidak disiplin kerja. Oleh karena itu karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik karena merasa tidak diberikesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan karyawan hanya mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan. Penulis memahami bahwa motivasi dan disiplin kerja yang memaksakan karyawan tanpa memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan pendapat. Hasil informasi dan wawancara awal di kantor PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor. masalah yang terjadi adalah rendahnya kinerja karyawan.



Setelah diaudit oleh orang kantor pusat sumber daya manusia (SDM) bahwa dia menyatakan kinerja menurun karna disebabkan oleh berbagai macam faktor mulai dari fasilitas yang kurang mendukung dalam pelaksanaan kerja, motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah perusahaan berikan kepada atasan, gaya kepemimpinan suatu perusahaan yang kurang baik dan kurangnya kedisiplinan karyawan. Berdasarkan alasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memilih judul “PENGARUH MOTIVAS DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SIMONE ACCESSORY COLLECTION Gunung Putri, Bogor”

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessory Collection Gunung Putri, Bogor.

Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessory Collection Gunung Putri, Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessory Collection Gunung Putri, Bogor?

1.3. Tujuan penelitian



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

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

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan umum penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor Tujuan tersebut selanjutnya diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.

1.4. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang garmen.
 - b. Hasil penaian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan dilakukan penelitian dibidang garmen khususnya yang berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan - kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan kedisiplinan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.



- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau menginspirasi untuk karyawan yang berada di PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.

1.5. sistematika penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan proposal atau skripsi dimana sistematika penulisan laporan 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 hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori mengenai motivasi, kedisiplinan 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 sample, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT



Simone Accesarry Collection, karakteristik responden, penguji data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Pada hakikatnya, SDM atau Sumber Daya Manusia adalah orang - orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu manusia yang memiliki SDM bagus biasanya diharapkan mampu berkontribusi terhadap perusahaan dimana itu bekerja.

Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara makro dan sumber daya manusia secara mikro.



© 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. Sumber daya manusia mikro lebih kecil cakupannya yaitu hanya sebatas individu yang bekerja pada sebuah institusi.
2. Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk di usia produktif yang ada di sebuah negara.

Menurut marwasyah (2012: 8-9): didalam manajemen sumberdaya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yaitu: Perencanaan sumberdaya manusia, rekrumen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Gomes (2003: 4) yang menyatakan bahwa: Aktivitas - aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup rancangan organisasi, staffing, sistem reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan compliance, manajemen performansi, pengembangan pekerja dan organisasi, dan komunikasi hubungan masyarakat.

Berdasarkan kedua uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi dan aspek manajemen sumber daya manusia mengatur masalah imbalan dan penilaian sumber daya manusia. Dengan kata lain bahwa pemberian kompensasi dan kinerja Karyawan merupakan bagian dari fungsi dan aspek manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2011: 2): Manajemen sumber daya manusia (human resources management) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan,

© 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

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Mondy dan Noe (Marwansyah, 2000: 4) mendefinisikan bahwa: Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan manajemen yang mengarah pada peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Proses penyusunan personalia (staffing process) dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan terus menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalia organisasi dengan orang - orang yang tepat dalam posisi - posisi tepat dan pada waktu yang tepat.

Menurut Handoko (2012: 6-9), fungsi - fungsi, yaitu: penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan. Meskipun setiap manajer mengemban tanggung jawab atas fungsi - fungsi tersebut sebagai bagian pekerjaan mereka, ada sejumlah kegiatan khusus yang diterjemahkan dari berbagai fungsi itu, yang menjadi tugas manajer personalia, yaitu:

1. Penarikan

Manajer SDM berusaha untuk memperoleh para pelamar pekerjaan yang “qualified” untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan.

2. Seleksi

Suatu proses memilih orang - orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan.



© 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. Pengembangan

Merupakan program mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para karyawan agar mereka tidak menjadi usang dan untuk memenuhi keinginan - keinginan karir mereka.

4. Pemeliharaan

Pemberian balas jasa dan penghargaan, yang disediakan bagi karyawan sebagai kompensasi pelaksanaan kerja dan sebagai motivasi bagi pelaksanaan di waktu yang akan datang.

5. Penggunaan

Proses ini mencakup kegiatan perencanaan karier, perluasan pekerjaan, dan audit personalia.

Dressler (2004), menjelaskan fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan melalui:

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan
3. Memilih calon karyawan
4. Mengarahkan dan melatih karyawan - karyawan baru
5. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan)
6. Memberikan insentif dan keuntungan
7. Menilai prestasi
8. Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan)



© 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

9. Melatih dan mengembangkan para manajer

10. Membangun komitmen karyawan.

menurut Sutrisno (2010: 9-11) menyebutkan Fungsi - Fungsi manajemen

sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian

Dengan demikian penulis menyimpulkan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan.



2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan caratertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127), menyatakan “Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2014:219), menyatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Uno (2010:10), menyatakan “Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”.

Kemudian menurut Buchari (2002:70), mendefinisikan “Motivasi sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan usaha, dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk dengan kemauan keras bagi seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota.”

Menurut Greenberg dan Baroon dalam Wibowo (2014:322), “Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”

Dari definisi diatas ada beberapa pendapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya.

Menurut penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah memberikan semangat kepada bawahan yang diberikan oleh atasan bertujuan agar bawahan bekerja lebih teliti, lebih cepat, agar mencapai hasil yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.2.2. Kriteria Motivasi

Kriteria motivasi kerja karyawan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi 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

umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4. Ada jaminan karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila

kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2009:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara parakaryawan.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan.
4. Meningkatkan sikap disiplin para karyawan.
5. Pengadaan karyawan yang efektif.
6. Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antar atasan dengan karyawan maupun antar sesamakaryawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan juga bahan baku.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) tujuan motivasi yaitu “Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (*persistence*) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka”.



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

Menurut Hasibuan (2014:221) tujuan motivasi yaitu “Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Kesimpulan dari tujuan motivasi di atas adalah membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.1.2.4. Prinsip Motivasi

Menurut Rivai (2004:241-242), prinsip dalam memotivasi karyawan:

1. Prinsip Partisipasi

Atasan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi di dalam menentukan tujuan kerja yang ingin dicapai.

2. Prinsip komunikasi

Karyawan sebaiknya diberi informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

3. Prinsip mengakui andil yang dimiliki karyawan

Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan apabila atasan selalu bersedia untuk mengakui karyawan mempunyai andil didalam usaha

pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Manajer perlu memberikan otoritas kepada karyawan untuk memutuskan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja. Lebih banyak atasan mengizinkan karyawan untuk membuat keputusan-keputusan sendiri, sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Lebih banyak karyawan akan merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan dicapai.

5. Prinsip memberikan perhatian timbal balik

Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin dicapai karyawan, maka atasan telah berusaha menaikkan keinginan karyawan untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolong perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.2.5. Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan

© 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

kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terusmenerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal:

1) Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “Sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

2) Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “Semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)

Menurut Siagian (2012:290), kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

4) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Menurut Siagian (2012:290), hubungan antar pribadi adalah “Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

5) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers*= faktor higienis/*hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover*karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:

1) Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014:160), "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

2) Pengakuan (*recognition*)

Menurut Siagian (2012:290), "Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja".

3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Menurut Siagian (2012:290),“Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

4) Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian (2012:290),“Tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

5) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Menurut Siagian (2012:290),“Pengembangan potensi individu adalah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:112) teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor instrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu Herzberg yakin data menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan (atau memotivasi).



Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para manajer yang berusaha untuk menghilangkan factor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (hygiene) ketika faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan puas, tetapi mereka juga tidak akan puas (atau termotivasi). Untuk memotivasi orang, Herzberg menyarankan untuk menekankan motivator.

2.1.2.6.Motivasi Terkait Dengan Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:202), seperti yang di kutip oleh Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja (2016:331), membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis psikologis yang menimbulkan perilaku.

2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Merupakan konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja) dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

© 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

Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4. *Equity* (Keadilan)

Merupakan model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait akan pertukaran antara pemberi kerja dan pekerja adalah *inputs* dan *outcomes*. Sebagai *inputs* adalah pekerja, untuk mana mereka menghasilkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan dan usaha. Disisi *outcomes* dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan dan rekognisi. *Outcomes* ini bervariasi sangat luas tergantung pada organisasi dan tingkatannya.

5. *Expectation* (Harapan)

Orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Persepsi memegang peranan sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya dapat digunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

- 1) *Goals direct attention*, tujuan yang secara pribadi bermakna cenderung fokus pada satu perhatian pada apa yang relevan dan penting.

- 2) *Goals regulate effort*, tidak hanya tujuan membuat kita mengerti secara selektif, merka juga memotivasi kita untuk bertindak. Tingkat usaha dikeluarkan secara proporsional dengan kesulitan tujuan.
- 3) *Goals increase persistence*, ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pad atugas selama perpanjangan periode waktu. Orang yangtekun cenderung melihat hambatan sebagai yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal.
- 4) *Goals foster strategies and action plans*, tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka

Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan karyawannya. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Tujuan umum karyawan pada umumnya akan mengharapkan adanya dukungan semangat berupa motivasi. Sedangkan maksud dari karyawan bekerja pada suatu perusahaan agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dalam motivasi kerja.

2.1.2.7.Indikator Motivasi

Ada beberapa Indikator Motivasi Kerja. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa



jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto Hadiwiryono, 2003).

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “*discipline*“ yang berarti: “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik

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

organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesabaran. Dengan kata lain, timbulah keharusan-keharusan ataupun kewajiban atau hak yang wajib ditaati serta dihormati oleh para anggota kelompok atau organisasi tersebut masing-masing. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif.

Menurut Hasibuan (2009:193), “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Rivai (2010:825), “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Sedarmayanti (2014:381), “Disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi.” Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2012:238), megatakan “Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri.” Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disipin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam 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

Menurut Siagian (2014:305), “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.”

Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bagi seorang pegawai yang tidak mematuhi salah satu saja dari peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya tersebut, akan dinilai bahwa pegawai tersebut telah melakukan tindakan yang melanggar disiplin. Artinya kedisiplinan dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap pegawai suatu organisasi atau perusahaan terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Perwujudan kedisiplinan itu dapat dilihat dan dinilai dari sikap, perilaku dan bentuk tanggungjawab pegawai yang pada akhirnya adalah mendukung situasi dan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Berdasarkan uraian teori-teori yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut karyawan untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan. Dan disiplin merupakan suatu hal penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam organisasi. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai acuan dalam pengukuran disiplin pegawai adalah absensi atau kehadiran, ketaatan pada



kewajiban dan peraturan, serta bekerja sesuai dengan prosedur. Hal ini sesuai dengan kondisi kerja serta uraian tugas yang dilaksanakan oleh karyawan.

Disiplin menurut penulis adalah untuk mendidik seseorang agar memiliki rasa tanggung jawab dalam setiap pekerjaan dan tidak menyepelekan pekerjaan yang diberikan atasan.

2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611), terdiri dari empat faktor:

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelesaian seharusnya mengetahui bahwa tindakan disiplin dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disiplin efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
2. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyalah dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disiplin di masa yang



akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.

3. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
4. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.1.3.3. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194) “Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.” Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga diantaranya

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan pengawasan melekat karena dengan pengawasan ini atasan aktif dan langsung untuk mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, prestasi kerja bawahan, dan sikap

karyawan untuk datang dan pulang tepat pada waktunya.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik merupakan salah satu dimensi kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan, balas jasa dan hubungan kemanusiaan.

3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku
Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan sikap tidak disiplin. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194), ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan

© 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

kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

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

3. Balasjasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung

© 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

mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam



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

organisasi tersebut baik.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dalam bahasa Inggrisnya adalah performance. Dalam bahasa Indonesia istilah kinerja selalu digunakan secara bergantian dengan unjuk kerja. Di dalam skripsi ini, kedua istilah tersebut juga digunakan secara bergantian. Namun, istilah yang standar digunakan dalam skripsi ini adalah kinerja. Penggunaan istilah unjuk kerja terutama bila rujukan atau referensi yang digunakan untuk penjelasan tentang kinerja menggunakan istilah unjuk kerja. Misalnya, Levinson (Marwansyah, 2012: 229) menggunakan istilah unjuk kerja untuk istilah yang sama dengan kinerja.

Di dalam bidang keilmuan, istilah kinerja kini lebih banyak didominasi oleh bidang manajemen dan administrasi sehingga definisi definisi kinerja selalu diarahkan pada bidang-bidang tersebut. Levinson dalam Marwansyah (2012: 229), misalnya menjelaskan bahwa kinerja (di dalam buku digunakan istilah “unjuk kerja”), merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan - kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan



kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur Karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari Karyawannya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi merupakan asset berharga bagi perusahaan. Istilah SDM mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi-dimensi berikut : fisik manusia, psikis manusia, sifat atau karakteristik manusia, pengetahuan dan keterampilan manusia, dan pengalaman manusia. (Wirawan, 2012: 1).

Sementara itu menurut Gomes (2003: 142) mengatakan bahwa kinerja adalah: catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya atau kerja yang diperoleh karyawan dalam usaha dalam pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012: 9) yaitu sebagai berikut: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Marwansyah (2012: 229), menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Kinerja menurut penulis adalah merupakan pencapaian prestasi seseorang yang melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar.

2.1.4.2.Faktor Pencapaian Kinerja

Faktor - faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2012: 16-17) adalah sebagai berikut:

1. faktor induvidu

Secara psikologis, induvidu yang normal adalah induvidu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka induvidu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama induvidu manusia untu mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) antara lain:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

2. Pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan.

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.

4. Kepemimpinan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat penghasilan.

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan.

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Komunikasi.

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

8. Sarana dan prasarana.

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9. Kesempatan berprestasi.

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2002: 67-68) ada 2 faktor yang mempengaruhi

Kinerja, yaitu:

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

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

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan Karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya Karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang Karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4.3. Pengukuran Kinerja

Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi atau perusahaan hanya dimungkinkan jika para pelaku karyawan yang ada di dalam lembaga, organisasi, atau perusahaan tersebut berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik.

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

Ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Gomes (2003: 142) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas - tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012: 9) yaitu sebagai berikut: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Adapun aspek - aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2012: 17-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi: Proses kerja dan kondisi pekerjaan, Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi: Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, Tingkat kemampuan dalam bekerja, Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

2.1.2.4. Tujuan Dan Kegunaan Kinerja.

Tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2007) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa 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.

2.1.4.5. Manfaat Kinerja

Manfaat yang dapat diambil dari adanya penilaian Kinerja menurut T.Hani handoko (2001: 135) sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan - keputusan penempatan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan - kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan-tantangan eksternal

Meskipun penilaian Kinerja mempunyai banyak manfaat, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukan. Adapun penyebabnya (Panggabean: 2002) antara lain :

1. Pihak penilai tidak merasa memiliki, karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada dan usulan terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan.



© 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. Adanya keterlibatan secara pribadi. Pimpinan enggan memberikan nilai yang buruk kepada karyawan khususnya orang yang disukai secara pribadi.
3. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan daripada untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pimpinan maupun bawahan menyadari bahwa penilaian yang buruk akan mempengaruhi karir seseorang.
5. Dalam kenyataannya proses penilaian Kinerja tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan.
6. Adanya keraguan dari pimpinan untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.

Bagi karyawan, penilaian Kinerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka, karena dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh organisasi dengan sewajarnya dan kelemahan - kelemahan yang ada dalam individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan - kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan untuk memperbaiki diri.

2.1.4.6.Indikator Kinerja

Menurut Fuad Mas'ud (2004) menyatakan ada lima indikator kinerja Karyawan secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.
4. Efektivitas
Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.
5. Komitmen Kerja
Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Abdul Hakim (2006)	pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”,	Motivasi, Komitmen organisasi, dan kinerja	disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel iklim organisasi memiliki kontribusi yang paling besar dibandingkan variabel bebas lainnya.	Terdapat variabel motivasi, dan kinerja	terdapat perbedaan variabel kedisiplinan

© 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

			Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan hendaknya memperhatikan iklim organisasi di instansi sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Angka koefisien determinasi sebesar 50,70% menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Iklim Organisasi secara bersama – sama memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 49,30% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.		
M.Harlie (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri 33 Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”.	Disiplin, motivasi, Pengembangan kinerja, dan kinerja	disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 dan motivasi dengan tingkat signifikansi 0,000 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai	Terdapat variabel disiplin, motivasi, kinerja	Tidak terdapat perbedaan variabel Pengembangan kinerja
Suprayitno (2007)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar.	Disiplin, lingkungan, Motivasi, Dan kinerja	Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.	terdapat variabel disiplin, motivasi, dan kinerja	Terdapat perbedaan variabel lingkungan kerja
Tutik Pebrianti (2013)	“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Disiplin, motivasi, dan Kinerja	disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh	Terdapat variabel Disiplin,	Terdapat perbedaan variabel

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

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

	Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”,		secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.	Motivasi, Dan kinerja	
Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006)	“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”,	Disiplin, Budaya, Dan Kinerja	disimpulkan bahwa positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan dan pengaruh positif yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Namun yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang ditunjukkan dengan koefisien 0.695.	Terdapat variabel Disiplin, Dan kinerja	Terdapat perbedaan variabel Budaya kerja
Messa Media Gusti (2012)	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja	Disiplin, motivasi, prestasi, dan Kinerja	disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh	Terdapat Variabel Disiplin, Motivasi, Dan kinerja	Terdapat Perbedaan Variabel prestasi

	Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”, disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106.		variabel kedisiplinan sebesar 0,106.		
Indra Kurniawan dan Aprih Santoso	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Zirang Utama Semarang	Kepeimpinan, Disiplin, motivasi, dan kinerja	bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,123 dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000.	Terdapat Variabel Disiplin, Motivasi, dan kinerja	Terdapat Perbedaan Variabel kepemimpinan

2.2.SKerangka Pemikiran

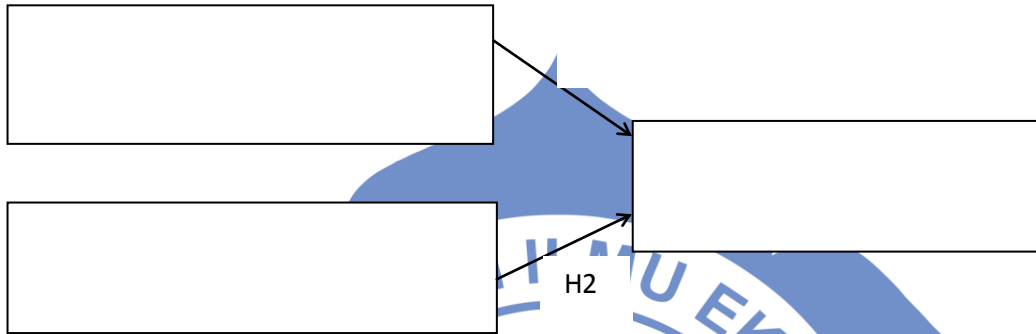
Menurut tingkat kinerja karyawan yang berada di PTSimone Accesary CollectionGunung Putri Bogor. dan dari beberapa faktor membuat penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh dari motivasi dan kedisiplinanterhadap kinerja karyawan di PTSimone Accesary CollectionGunung Putri Bogor. kertekaitan antara masing – masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasiterhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Bedasarkan uraian diatas, maka kerangka pengaruh antara variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

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

Gambar 2.1
Alur Pikir



Beberapa penelitian terdahulu yang menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian menurut Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut Sutrisno, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut Darmanto (2015), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut Lina Sugiyanto (2014), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa



© 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

secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian menurut Kiki Cahaya Setiawan (2015), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menurut Syarah Amalia dan Mahenda Fakhri (2016), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menurut Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menurut Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menurut Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid (2018), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian menurut Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menurut Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017), dengan hasil penelitiannya yang



menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menurut Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menurut Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh dan Djurwati Soepeno (2015), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menurut Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim (2015), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accesary Collection Gunung Putri, Bogor. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accesary Collection Gunung Putri, Bogor.
2. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accesary Collection Gunung Putri, Bogor.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Simone Accessory Collection Gunung Putri, Bogor. penelitian dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

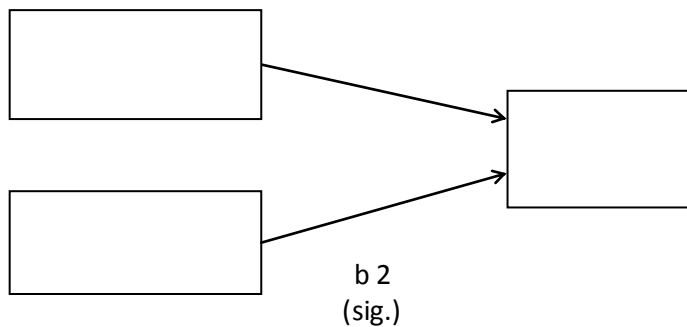
Tabel 3.1
Rencana penelitian

Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
	II	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian pendahuluan	■											
Penyusunan Skripsi		■	■	■	■							
Pengumpulan data					■	■	■	■				
Analisis data									■	■	■	■
pelaporan									■	■	■	■

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone Accessory Collection Gunung Putri, Bogor.

Tabel 3.2.
Operasional Variabel



Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu motivasi dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu disiplin dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan dengan simbol Y. Rerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian

3.3. Operasionalisasi Variabel

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

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala likert	Item pertanyaan
Motivasi (X1) Definisi motivasi adalah sesuatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas Melaksanakan tugas dengan target yang jelas Memiliki tujuan yang jelas dan menantang Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. Memiliki rasa senang dalam bekerja. Selalu berusaha mengungguli orang lain.		1 - 5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
kedisiplinan kerja (X2) disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal.	Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan Keadilan Waskat Sanksi hukuman Ketegasa Hubungan kemanusiaan		1 - 5	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8 9, 10

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

Kinerja Karyawan (Y) Definisi menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas Komitmen kerja		1 - 5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
---	---	--	-------	---------------------------------------

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT.Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor. yang berjumlah 5000 orang.

3.4.2. Sample

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 5000 Karyawan PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{5000}{1 + (5000 \cdot 0.1^2)} = 98,03$$



Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 99 Karyawan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan Metode Slovin adalah Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. (Sevilla et. al., 1960: 182).

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 Karyawan baik di kator PTSimone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, disiplin, dan kinerja.Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk



jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). 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) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana 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 Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).



3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

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. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran 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):

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.

© 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. 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 multikolinieritas 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 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_1 dan d_2 pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

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

4. Uji 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 (R²), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Disiplin}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 = \text{Koefisien Regresi Motivasi}$$

$$b_2 = \text{Koefisien Regresi Disiplin}$$

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b₁ menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b₂ menunjukkan besar dan arah pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis motivasi model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PTSimone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

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

- Jika Sig F $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PTSimone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.
- Jika Sig F $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PTSimone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.

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



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

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

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

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

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b \neq 0$: 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_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b \neq 0$: ada pengaruh



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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

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_a diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor.





DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Syarah dan Fakhri, Mahendra., 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Jurnal Computech dan Bisnis*, 10 (2)
- Andriani, Maya., 2017. *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. Jurnal Administrasi Kantor*, 5 (1)
- Bangun, Wilson., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Brahmasari, I.A dan Suprayetno, Agus., 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2)
- Darmanto., 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Desa Konservasi Sumber Daya Alam Sumatra Utara. Jurnal Administrasi Publik*, 3 (1)
- Dewi, Cokorda I.A.S dan Wibawa, I.M.A., 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (12)
- Dipang, Ludfia., 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado. Jurnal EMBA*. 1 (3)
- Fachreza., Musnadi, Said dan Majid, M.S.A, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen*, 2 (1)
- Gardjito, A.H., Musadieq, M.A dan Nurtjahjono G.E., 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis*, 13 (1)
- Hajrina, R.A., Mariam, Iis dan Wijiyanty, Menik., 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta. Epigram*, 13 (2)
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta*. Liyas, J.N dan Primadi, Reza., 2017. *Pengaruh*



Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 2 (1)

Meilany, Prastika dan Ibrahim, Mariaty., 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). JOM Fisip, 2 (2)*

Mondy, R. Wayne., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.*
Pangarso, Astadi dan Susanti, P.I., 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori & Terapan, 9 (2)*

Permatasari, J.A., 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 25 (1)*

Pramadita, AA G.O dan Surya Ketut I.B., 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 4 (8)*

Robbins, P Stephen., 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida, S.E. dan Dewi Sartika, S.S, Erlangga, Jakarta.*

Rozalia, N.A., Utami, H.N dan Ruhana, Ika., 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 26 (2)*

ss
Sanjaya Wahyu Hikmawati (tahun 2007), *tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Maju Jaya Mandiri Sidoarjo,*

Septiasari, D.D., 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usana Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. EJournal Administrasi Bisnis, 5 (1)*

Setiawan, K.C., 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. Jurnal Psikologi Islami, 1 (2)*

Sugiyanto, Lina., (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Barokah Ngawi. Media Soerjo, 14 (1)*

Sugiyono., 2010. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sumaki, W.J., Taroreh, R.N dan Soepeno, Djurwati., 2015.
Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15 (5)

Suparno., 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.*
Jurnal Paradigma, 12 (1)

Sutrisno., Fathoni, Azis dan Minarsih, M.M., 2016.
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Journal Of Management, 2 (2)

Internet :

http://id.wikipedia.org/wiki/manajemen_sumber_daya_manusia

<http://www.stialanbandung.ac.id/index.kinerja>

<file:///c:/User/admin-pc/documents/motivasi-2pdf>

<file:///c:/User/admin-pc/documents/motivasi-3pdf>

<file:///c:/User/admin-pc/documents/motivasi-4pdf>