

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS
GUNADARMA DEPOK**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Sarjana Manajemen**



**RIZKY BAYU ANJAR PUTRA
NIM: 2015511224**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
JAKARTA
2019**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIZKY BAYU ANJAR PUTRA
NIM : 2015511224
Konsentrasi Mata Kuliah : SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi:

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Gunadarma Depok

Jakarta, 2019
Dosen Pembimbing,

(Moh. Ali Maskuri, S.E., M.M.)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Gunadarma Depok. Objek yang dijadikan penelitian ini adalah pegawai yang telah bekerja lebih dari 2 tahun. Dan sampel penelitian ini berjumlah 50 orang.

Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dan metode analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Gunadarma Depok. Hal ini dibuktikan pada uji regresi dihasilkan nilai sebesar 0,383 dengan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Gunadarma Depok. Hal ini dibuktikan pada uji regresi dihasilkan nilai sebesar 0,430 dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja sebesar 64,4% sedangkan 35,6%-nya dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at Gunadarma University, Depok. The object of this study is employees who have worked for more than 2 years. And the sample of this research is 50 people. The research method used is explanatory research and data analysis methods using descriptive statistical tests, classic assumption tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the study stated that work motivation has a positive and significant impact on the performance of Gunadarma University Depok employees. This is evidenced in the regression test produced a value of 0.383 with a significant value of $0.014 < 0.05$. Work discipline has a positive and significant influence on the performance of Gunadarma University Depok employees. This is evidenced in the regression test produced a value of 0.430 with a significant value of $0.008 < 0.05$. Work motivation and work discipline contribute to performance by 64.4% while 35.6% are influenced by other factors.

Keywords: work motivation, work discipline and performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kesa hadirat Allah swt atas karunia dan anugrah yang berlimpah yang memudahkan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini dibuat dalam rangka memenuhi syarat dan melengkapi tugas akhir di dalam menyelesaikan Program Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Moh. Ali Maskuri, S.E., M.M., sebagai dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis, sehingga penelitian ini selesai sesuai waktunya.
2. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak., selaku Ketua STIE IPWIJA. Yang selalu penulis hormati.
3. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M., selaku Ketua Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
4. Seluruh Staf Pengajar dan Civitas Akademika STIE IPWIJA, yang dengan penuh kekeluargaan dan banyak membantu penulis.
5. Teman-teman mahasiswa program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA yang telah banyak membantu penulis dalam menuliskan penelitian ini.
6. Segenap pimpinan dan para pegawai pada Universitas Gunadarma Depok, yang telah banyak membantu penulis.
7. Keluarga tercinta Bapak, Ibu, dan Adik-Adikku tersayang yang telah memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat selesai.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, baik secara langsung maupun tak langsung telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis sangat menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, akan tetapi mengenai keaslian dan kebenaran data adalah menjadi tanggung jawab penulis.

Jakarta,

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Persetujuan	
Abstrak	
Abstract	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
	Hal
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	
2.1 Kajian Teori	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.1.4 Pengertian Kinerja	31
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	38
2.3 Kerangka Pemikiran	40
2.4 Hipotesis	42
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.2 Desain Penelitian	44
3.3 Definisi Variabele dan Operasionalisasi Variabel	44
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Uji Instrumen Penelitian	48
3.7 Skala Pengukuran	50
3.8 Metode Analisis Data	50

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	55
4.2	Analisis Data	70
4.3	Pemhahasan	76

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan/organisasi untuk mempersiapkan diri dengan meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia adalah aset penting yang mempunyai peran dominan dalam organisasi dan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Di lingkungan organisasi sumber daya manusia dijadikan salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Sebagai penggerak suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dilatih dan dikembangkan sehingga mempunyai kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Salah satu program yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten adalah manajemen sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia dilakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengkoordinasian bahkan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia bagi Universitas Gunadarma Depok adalah kunci yang menentukan perkembangan organisasi sebagai penggerak, pemikir, perencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hasil yang diinginkan agar sesuai dengan visi, misi organisasi, diperlukan semangat dan kinerja yang kuat dari para pegawainya.

Salah satu cara untuk meningkatkan dan membangun kinerja pegawai di lingkungan Universitas Gunadarma Depok adalah dengan meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Menumbuhkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan inspirasi kepada para pegawai dengan memasukkan semangat pada dirinya untuk bersedia melakukan kegiatan kerja tanpa adanya paksaan. Kurangnya motivasi kerja pada para pegawai berdampak pada tingkat kinerjanya.

Langkah lain yang dilakukan Universitas Gunadarma Depok dalam memotivasi pegawainya adalah dengan memberikan keterangan/informasi yang mereka perlukan, memberikan kesempatan umpan balik secara teratur, meminta masukan bahkan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan, membina hubungan baik dengan para pegawai, memberikan kebutuhan baik finansial maupun nonfinansial dan menempatkan pegawai di posisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Rido Sanjaya (2018) dalam penelitiannya yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif Ekonomi Islam menyebutkan bahwa motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Rido (2018) menyarankan dalam penelitiannya bahwa guna meningkatkan motivasi kerja Dinas harus memperhatikan bentuk motivasi kerja yang ditinjau dari prestasi yang dihasilkan.

Pendapat lain oleh Islahiyatul Mukhlisoh (2016) menyebutkan dalam penelitian yang tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Banten, bahwa

motivasi menjadi pendorong pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Pegawai yang tidak disiplin, lingkungan yang kurang nyaman dan kepemimpinan yang tidak tegas menjadi masalah yang disoroti dalam penelitiannya. Dalam pembahasan penelitiannya dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja faktor lain yang perlu ditingkatkan adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja sangat berkaitan dengan motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin tinggi. Dari pengamatan yang dilakukan dan didukung oleh sumber-sumber terkait, memberikan gambaran bahwa disiplin kerja pegawai di lingkungan Universitas Gunadarma mengalami peningkatan secara signifikan. Pegawai menunjukkan dedikasi yang cukup tinggi dengan dibuktikan pada tingkat kehadiran dan penyelesaian tugas tepat waktu. Hal ini bukan alasan bagi Universitas Gunadarma untuk tidak melakukan peningkatan disiplin kerja pegawainya karena faktor disiplin kerja akan mengalami penurunan apabila lingkungan kerja tidak nyaman, rekan kerja yang kurang kooperatif, gaji yang tidak sepadan dan lain-lain. Dengan disiplin kerja yang tinggi pada diri pegawai akan tumbuh kesadaran dan kesediaannya untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bentuk kesadaran inilah sikap yang diharapkan organisasi agar pegawainya mau mengerjakan pekerjaan dengan sukarela dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Peningkatan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan pembinaan disiplin kerja guna memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan. Fungsi dari pembinaan disiplin kerja

pada pegawai berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan tetnang perubahan kebijakan dan peraturan perusahaan, meningkatkan prestasi kerja pegawai, meningkatkan produktivitas melalui penyempurnaan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

Dalam penelitian Rukhayati (2018) menyebutkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Telise. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja. Rukhayati (2018) menyarankan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, perlu peningkatan mutu sumber daya manusia.

Dengan melihat penjelasan di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian ini peneliti memberikan judul penelitian: *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Gunadarma Depok*.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Gunadarma Depok?

- b. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Gunadarma Depok?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Gunadarma Depok.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Gunadarma Depok.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bisa memberikan landasan bagi para peneliti lain yang membahas masalah yang sejenis sehingga bisa menjadi pembanding untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan disiplin kerja.

- b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk Universitas Gunadarma Depok khususnya dalam menentukan kebijakan ke depan untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawainya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih jelas dalam memahami isi dari penelitian ini, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 LANDASAN TEORI

Pada bab ini dijelaskan tentang landasan teori tentang pengertian motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja. Selain itu dijelaskan pula hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, uji validitas dan reliabilitas, metode analisis data dengan uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Bab 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum Universitas Gunadarma Depok, hasil uji deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Dari hasil pengujian tersebut dijelaskan dalam analisis dan pembahasan.

Bab 4 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan peneliti yang berkaitan dengan tujuan penelitian dan perumusan masalah. Di akhir bab ini diuraikan beberapa saran yang ditujukan kepada Universitas Gunadarma Depok.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2015), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*). Persamaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Menurut Robbins and Coulter (2016:8) "*Management is the process of coordinating the activities of the job so that the job completed effectively and efficiently through other people*". Pendapat ini mengartikan bahwa manajemen merupakan proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain.

Amstrong dalam Kaswan (2016:1) menyatakan *“To manage means to bring about. To accomplish, to have charge of or responsibility for, to conduct. Management is the process of deciding what to do and then getting it done through the effective use of resources it is about what managers do to make things happens.”* Artinya manajemen berarti menyebabkan sesuatu terjadi, menyelesaikan, memiliki tanggung jawab untuk melakukan. Manajemen merupakan proses memutuskan apa yang harus dilakukan, dan selanjutnya menyelesaikannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif.

Beberapa fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, merupakan suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai di masa yang akan datang serta menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Sebagian kalangan berpendapat bahwa perencanaan adalah suatu aktivitas yang dibatasi oleh lingkup waktu tertentu, sehingga perencanaan, lebih jauh diartikan sebagai kegiatan terkoordinasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam waktu tertentu. Artinya perencanaan adalah suatu proses menentukan apa yang ingin di capai di masa yang akan datang serta menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Dengan demikian, proses perencanaan dilakukan dengan menguji berbagai arah pencapaian serta mengkaji berbagai ketidakpastian yang ada, mengukur kemampuan (kapasitas) kita untuk mencapainya kemudian memilih arah-arrah terbaik serta memilih langkah-langkah untuk mencapainya.

- 2) Pengorganisian, Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor-faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada satu tujuan. Mengorganisasikan berarti membagi pekerjaan diantara para individu dan kelompok serta mengkoordinasikan aktifitas mereka, agar setiap individu dapat mengetahui secara jelas apa yang menjadi tugasnya sehingga mereka dapat bekerja dengan benar.
- 3) Pengarahan, Dalam bekerja setiap individu mempunyai perbedaan fisik dan mental, nilai-nilai individual sesuai dengan keadaan sosial ekonomi mereka. Tugas manajer adalah menyelaraskan tujuan perusahaan dengan tujuan individu agar tidak terjadi konflik dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan pengarahan, dalam bentuk tindakan yang mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun tercapai.
- 4) Pengendalian, Fungsi terakhir dari manajemen adalah pengendalian. Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengoreksi adanya penyimpangan-penyimpangan dan hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rencana kerja di tetapkan.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang membahas tentang pengaturan tentang peran sumberdaya manusia dalam pengelolaan organisasi agar dapat mencapai tujuan. Diantara fungsi manajemen, manajemen sumberdaya manusia memiliki cakupan permasalahan yang sangat

kompleks, karena menentukan pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumberdaya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seorang manajer untuk menjalankan sumberdaya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Menurut Handoko (dalam Wahibur Rokhman, 2011) manajemen sumberdaya manusia merupakan proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumberdaya manusia merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan dan pengorganisasian dari fungsi sumberdaya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Garry Dessler (2011:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disebutkan sebagai *“Human Resource Manajemen is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management positions, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.* Artinya “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan cara-cara yang dipraktikan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian”.

Pengertian menurut Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap

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

Menurut Serdamayanti (2014:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan secara penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa fungsi penting yang sangat berpengaruh terhadap efektifitas perjalanan organisasi. Karena fungsi sumberdaya manusia dalam organisasi sangat vital sehingga apabila terjadi disfungsi dalam manajemen sumberdaya manusia akan berpengaruh terhadap keseluruhan dalam organisasi. Adapun beberapa fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia antara lain:

a. Fungsi Perencanaan

Fungsi ini terkait dengan memperkirakan kebutuhan sumberdaya manusia baik secara kualitas maupun secara kuantitas sesuai dengan strategi organisasi. Perencanaan sumberdaya manusia ini sangat penting karena terkait dengan visi dan misi organisasi dalam pemenuhan sumberdaya manusia dimasa yang akan datang.

b. Fungsi Pengadaan

Fungsi ini terkait dengan proses pengadaan sumberdaya manusia untuk memenuhi kebutuhan organisasi baik saat sekarang maupun yang akan datang. Adapun fungsi pengadaan ini dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi, sampai penempatan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

c. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Fungsi ini terkait dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang dihadapi organisasi dalam merespon kebutuhan dan perubahan selera konsumen. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan.

d. Fungsi Kompensasi

Fungsi ini terkait dengan feedback yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan dalam upaya mengembangkan organisasi. Kompensasi yang diberikan bisa dalam bentuk uang maupun tidak. Dalam bentuk uang misalnya: gaji, bonus, uang lembur, uang makan dan lainnya. Ada juga yang tidak berbentuk uang misalnya: asuransi, liburan jatah cuti dan lain-lain.

e. Fungsi Maintenance

Merupakan fungsi dalam manajemen sumberdaya manusia yang bertujuan untuk memelihara karyawan supaya tetap tinggal dalam organisasi. Fungsi ini juga menyediakan fasilitas pemeliharaan pada kondisi fisik dan mental pekerja. Karena kondisi persaingan yang ketat, karyawan yang memiliki pengalaman dan potensi yang besar akan mendapatkan peluang untuk pindah ke perusahaan lain. Sehingga fungsi ini memiliki fungsi yang sangat vital.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan dan fungsi sebagai berikut:

- a) Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai
- b) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan

- c) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d) Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi
- e) Menghindari kekurangan dan kelebihan pegawai
- f) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, penintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
- g) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi.
- h) Menjadi dasar penilaian untuk pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya lainnya atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya organisasi dapat secara berdaya guna dan berhasil guna.

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal seperti di antaranya kekuatan hukum, ekonomi, teknologi, global, lingkungan, budaya atau geografis, politik serta sosial sedangkan untuk lingkungan internal seperti organisasi, misi, budaya, ukuran, dan pengerjaan.

2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi diambil dari bahasa Latin "*Movere*" yang artinya dorongan atau menggerakkan. Menurut Robert dan Moenir (2008) motivasi berasal dari kata

“motif” yang artinya kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut berbuat. Dengan demikian motivasi kerja adalah suatu kemauan kuat yang muncul pada diri seseorang (pegawai) yang menumbuhkan dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap perilaku individu melalui kinerjanya. Kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan besar kecilnya kinerja yang dihasilkan.

Beberapa teori yang dapat dijadikan sumber acuan dalam menjelaskan pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Pamela & Oloko (2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan.
- b. Menurut Sarawathi (2011) motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.
- c. Menurut Anoraga (2009) motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karenanya motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja, sehingga kuat dan lemahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan besar dan kecilnya prestasi atau kinerja yang dihasilkan.

Menurut Munandar (2001) aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: kedisiplinan, imajinasi yang tinggi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggungjawab. Kedisiplinan adalah bentuk sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Bentuk imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi dengan menunjukkan hasil karya yang disusun lebih teliti dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil yang mendukung kualitas kerja. Kepercayaan diri adalah perasaan yakin para pegawai terhadap kemampuan dirinya sehingga lebih percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul. Daya tahan terhadap tekanan adalah bentuk reaksi pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan keamuan yang dimiliki. Pegawai harus mempunyai tanggung dalam melakukan pekerjaan, yang merupakan bentuk kesadaran untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal, meliputi: persepsi, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi, situasi lingkungan, system imbalan yang berlaku dan beberapa penerapannya.

Elemen penting dalam motivasi meliputi adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Kebutuhan (*needs*) mengakibatkan munculnya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang diinginkan. Kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan mungkin bersifat fisiologis (kebutuhan sandang, papan, pangan), bersifat psikologis (kebutuhan harga diri), dan sosiologis (kebutuhan berinteraksi dengan orang lain). Pemimpin mempunyai tugas penting dalam memahami jenis kebutuhan mana yang menonjol dan paling diinginkan oleh bawahan sehingga bisa mengarahkan ke pencapaian tujuan. Proses motivasi dimulai pada terpenuhinya kebutuhan pegawai. motivasi kerja juga sebagai pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan sebagai faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal.

Dalam teori kepuasan meliputi:

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menyebutkan bahwa tingkah laku manusia pada waktu tertentu diarahkan oleh kebutuhan yang paling kuat yang muncul pada waktu itu. Dalam teori ini terdapat 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia, yaitu 1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), 2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), 3) kebutuhan sosial (*social needs*), 4) kebutuhan prestise (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

Teori ERG dari Alderfer menyebutkan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama yaitu kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kemajuan.

Teori Motivasi Prestasi dari Clelland menyebutkan bahwa seorang pekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang mungkin ada. Kebutuhan yang dapat memotivasi semangat kerja adalah prestasi, afiliasi dan kekuasaan.

Dalam teori proses meliputi:

Teori Pengharapan, menyebutkan bahwa seorang pekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Dalam teori ini terdapat 3 (tiga) komponen utama yaitu: harapan (*expectancy*), pertautan (*instrumentality*), valensi (*valence*). Harapan adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena berperilaku. Pertautan adalah besarnya kemungkinan jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan yang diharapkan.

Teori pembentukan perilaku, menyebutkan bahwa perilaku pekerja dapat dibentuk dan juga diarahkan ke aktivitas pencapaian tujuan. Pembentukan perilaku didasarkan pada hukum pengaruh (low effect) atau perilaku yang diikuti konsekuensi pemuasan cenderung diulang, tetapi perilaku dengan konsekuensi hukuman tidak akan diulang. Perilaku pekerja di masa mendatang dapat diperkirakan dan dipelajari berdasarkan pengalaman-pengalaman di waktu lalu itu. Apabila konsekuensi perilaku menunjukkan hal yang positif maka pekerja akan memberikan tanggapan yang positif pada situasi yang lama, namun bila konsekuensinya tidak menyenangkan, maka pekerja cenderung mengubah perilakunya untuk menghindar dari konsekuensi tersebut.

Teori Keadilan, menyebutkan bahwa pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat apabila diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya.

Keadilan adalah suatu yang muncul dalam pikiran seseorang jika merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio seseorang yang dibandingkan. Ketidakadilan akan ditanggapi dengan bermacam-macam perilaku yang menyimpang dari aktivitas pencapaian tujuan yaitu dengan menurunnya prestasi kerja.

Motivasi kerja mempunyai tujuan mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan organisasi dan bisa meningkatkan gairah dan semangat kerja serta mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Saydam (2000) menyebutkan bahwa “Pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah: a) untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, b) meningkatkan gairah dan semangat kerja, c) meningkatkan disiplin kerja, d) meningkatkan prestasi kerja, e) meningkatkan rasa tanggung jawab, dan g) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Beberapa teknik pemberian motivasi kerja menurut (2000) meliputi:

- a. Teknik Motivasi Positif, adalah kegiatan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai dengan cara mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaan. Teknik ini digunakan melalui pemberian semua imbalan (reward) yang menguntungkan pegawai, sehingga dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja.
- b. Teknik Motivasi Negatif adalah kebalikan dari motivasi positif, dimana pegawai dipengaruhi untuk melaksanakan pekerjaan melalui penggunaan kekuasaan (power) yang menakutkan pegawai. Motivasi berupa ancaman

dengan memberikan sanksi bagi siapa yang tidak mau bekerja (Ranuandoyo, 2000).

Nursalam (2008) menyebutkan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memberikan motivasi kepada karyawan, yaitu:

1. Prinsip partisipatif, lebih pada upaya memotivasi kerja pegawai dengan memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi aktif.
2. Prinsip komunikatif, dengan melakukan komunikasi dengan memberikan informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan memberikan informasi yang jelas sehingga karyawan lebih mudah dimotivasi.
3. Prinsip mengakui andil bawahan, dengan mengakui bahwa bawahan/pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, dengan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan.
5. Prinsip pemberian perhatian, dengan memberikan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan dan diinginkan pegawai, akan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Dengan demikian tujuan dari pemberian motivasi kerja kepada para pegawai adalah lebih untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Menurut Hasibuan (2009) pemberian motivasi tidak terlepas dari apa yang dibutuhkan oleh individu dan bertujuan untuk:

- a) mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b) meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c) meningkatkan produktivitas kerja
- d) mempertahankan loyalitas dan kestabilan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, dan
- e) meningkatkan kedisiplinan.

Selain itu motivasi mempunyai fungsi untuk:

- a. meningkatkan hasil kerja
- b. mempercepat proses penyelesaian pekerjaan, dan
- c. sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi.

Dalam memotivasi kerja pegawai Hasibuan (2004:149) menyebutkan beberapa metode yaitu:

- a. Motivasi Langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung (*direct motivation*) adalah bentuk motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu (pegawai) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

- b. Motivasi Tidak Langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah bentuk motivasi yang diberikan secara tidak langsung yang berupa fasilitas-fasilitas yang menunjang untuk gairah kerja agar pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Menurut Arep (2003:214) ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan Manusia

Kebutuhan manusia terbagi menjadi kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis), kebutuhan sosial. Kedua kebutuhan ini berkaitan satu sama lain atau keduanya saling menunjang.

2. Kebutuhan Kompensasi

Kompensasi adalah imbal jasa atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balasan atas jasa yang diberikan. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan ketentuan sehingga pegawai merasa puas dengan apa yang didapatkan dari kerjanya.

3. Kebutuhan Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor yang sangat menunjang kelancaran kegiatan dalam organisasi. Komunikasi yang lancar dan terbuka maka semua informasi bisa diterima oleh pegawai tanda adanya miskomunikasi.

4. Faktor Kepemimpinan

Peranan pimpinan sangat penting dalam organisasi, karena keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menguasai serta memotivasi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi.

5. Faktor Pelatihan

Untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai dalam organisasi perlu dilakukan pelatihan dengan bentuk pendidikan dan pelatihan baik yang

diselenggarakan di internal maupun eksternal. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keahlian. Selain itu, pegawai akan mempunyai sikap kerja yang baik dan professional.

6. Faktor Prestasi

Penilaian prestasi kerja pegawai dapat mendorong dan memacu motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja di masa mendatang. Penilaian prestasi kerja sangat diharapkan oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan dari organisasi atas kerja yang dihasilkan.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Dari asal katanya disiplin diambil dari bahasa Inggris yaitu *disciple* yang mengandung arti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin adalah keadaan tertentu dimana orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Kata kerja diartikan sebagai bentuk aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nitisemito (2014) disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi ataupun sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai kedisiplinan karyawan yang buruk.

Sebaliknya bila karyawan tunduk dan patuh pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kedisiplinan yang baik. Dalam arti yang sempit dan banyak di pakai disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penilaian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan (Siagian, 2002).

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku individu dalam bekerja yang ditunjukkan pada bentuk ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, ketepatan waktu dan ketertiban terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Peraturan disiplin kerja dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyaknya sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin kerja dimaksudkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan yang diharapkan.

Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:89)

disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Menurut I Komang Ardana (2012:134) mengemukakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”. Pengertian yang dikemukakan oleh I Komang Ardana menekankan disiplin pada sikap taat pada peraturan yang berlaku dan tidak mengelak untuk menerima sanksi.

Sastrohadiwiryono (2003) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat ini didukung oleh Rivai (2011) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang manajer/pimpinan harus mampu menyadarkan para pegawai untuk berperilaku disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Tidak hanya membentuk kesadaran pada pegawai tetapi harus juga mampu menggerakkan pegawai untuk mau atau

bersedia mentatai semua peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini sependapat dengan Hasibuan (2002) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran lebih pada sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan lebih pada suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sutrisno (2009) menegaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang mengarah pada peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja meliputi dua macam yaitu *self imposed discipline* dan *command discipline* (Moekizat, 2002). *Self imposed discipline*, adalah bentuk sikap disiplin yang dipaksakan oleh diri sendiri. Disiplin ini lebih pada disiplin diri sendiri yang merupakan tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan bentuk dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok. *Command discipline* adalah sikap disiplin yang muncul karena diperintahkan.

Simamora (1997:29) menjelaskan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Suatu disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mengharuskan pimpinan untuk berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang tinggi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Hasibuan (2016) adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan sangat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Penentuan tujuan harus jelas dan didukung oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Teladan pimpinan

Pemimpin harus menunjukkan sikap disiplin yang tinggi agar bisa menjadi teladan bagi para pegawainya. Sikap kurang disiplin akan berakibat pada kurang disiplinnya para pegawai dalam bekerja.

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa imbalan dalam bentuk uang dan kesejahteraan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Semakin besar balas jasa yang diberikan perusahaan semakin memacu pegawai untuk bekerja lebih giat dan optimis.

4. Keadilan

Perlakuan adil di lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Arti keadilan di sini adalah bentuk kebijakan dalam pemberian balas jasa dengan memperhatikan apa yang menjadi hak dan kewajiban pegawai dalam perusahaan.

5. Waskat

Pengawasan yang melekat merupakan bentuk tindakan yang nyata dan efektif dalam mewujudkan disiplin kerja pegawai. Pemimpin yang baik adalah yang

aktif dan berperan langsung untuk melihat dan mengawasi perilaku, sikap, moral, gairah kerja dan prestasi kerja pegawai. Waskat sangat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman ini berperan penting dalam memelihara disiplin kerja, karena sanksi yang semakin berat, akan membuat pegawai takut melanggar peraturan yang ada sehingga perilaku indisipliner akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Pimpinan dalam organisasi harus bersikap tegas dalam menjalankan fungsinya untuk menindak para pegawai yang tidak menjalankan kedisiplinan dengan baik. Pimpinan harus berani memberikan hukuman kepada para pegawai yang terbukti melanggar peraturan yang telah ditetapkan organisasi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Bentuk hubungan kemanusiaan yang harmonis antara karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik dalam organisasi. Hubungan-hubungan itu berbentuk vertical maupun horizontal dan *cross relationship* yang harmonis. Pimpinan harus mampu menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara

semua pegawainya akan tercipta pula hubungan yang serasi dan mewujudkan lingkungan yang nyaman.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang pegawai dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah pegawai sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang pegawai dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila ia tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.
- b. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi. Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang pegawai adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.

- c. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Pegawai yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- d. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Keteraturan proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif.

Menurut Singodimedjo (2000) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai meliputi:

- a. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada para pegawai menjadi faktor utama dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Setiap pegawai akan mematuhi segala peraturan yang ada, bila pegawai tersebut mendapatkan balas jasa yang seimbang dengan apa yang telah dilakukan atau dikerjakan.

- b. Keteladanan pimpinan

Teladan pimpinan menjadi faktor penentu dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Peranan keteladanan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan semua faktor lain. Hal ini dikarenakan pimpinan menjadi tokoh panutan yang mampu mempengaruhi para pegawai untuk menjalankan segala kegiatan yang berkaitan dengan keberhasilan kerja.

Pimpinan yang baik dan berdisiplin yang tinggi akan menghasilkan seorang pegawai yang baik dan disiplin yang tinggi.

c. Aturan yang tertulis

Disiplin kerja dapat ditegakkan dengan baik apabila ada aturan yang tertulis dengan jelas. Para pegawai akan menjalankan aturan yang ada apabila diberikan informasi yang jelas dan sudah merupakan kesepakatan bersama. Dengan aturan yang jelas, maka pegawai akan mempunyai kepastian tentang bentuk pelanggaran disiplin dan sanksi-sanksinya.

d. Keberanian dalam mengambil keputusan

Peranan pimpinan dalam mengambil keputusan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus tepat dalam pengambilan keputusan apabila ada pelanggaran disiplin dan harus memberikan sanksi yang sesuai atau setimpal dengan perbuatannya.

e. Pengawasan

Setiap kegiatan yang ada di lingkungan organisasi diperlukan pengawasan yang baik dari pimpinan. Pengawasan yang dilakukan akan meminimalkan bentuk indisipliner dari para pegawai.

f. Perhatian

Bentuk perhatian kepada para pegawai sangat menentukan disiplin kerjanya. Pegawai sangat membutuhkan perhatian dari pimpinannya untuk didengarkan, dihormati, dihargai, diayomi dan disemangati. Perhatian inilah yang dibutuhkan pegawai selain dalam bentuk materi.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Menurut Wibowo (2008:7) kata kinerja berasal dari kata *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Armstrong dalam Wibowo (2008:7) bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja (*performance*) adalah bentuk gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun, 2006:25).

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2015):

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima,
- b. Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti ketrampilan konseptual (*Conceptual Skill*), ketrampilan manusia (*Human Skill*), dan Ketrampilan Teknik (*Technical Skill*).
- c. Kemampuan (*Ability*) adalah kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab. a. Faktor motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pengukuran terhadap kinerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah "*Performance appraisal*", menurut pendapat Leon C. Megginson, sebagaimana dikutip Mangkunegara (2015) adalah "Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan."

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu. Berdasarkan pendapat dua ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Menurut Handoko (2011), penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi
2. Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Melihat ketidak akuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistim informasi

manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.

8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Kumorotomo dalam Agus Dwiyanto (2006:52) menyebutkan bahwa dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik terdapat beberapa kriteria, yaitu:

- a. Efisiensi, yang menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan public mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.
- b. Efektivitas, yang menyangkut apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan public tercapai. Hal ini erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi pembangunan.

- c. Keadilan, yang mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan public. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau keadilan.

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

1) Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang telah luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan salah satu indikator kinerja yang penting. Sedangkan yang dimaksud produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional, adalah suatu lingkup mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

2) Kualitas Pelayanan

Kualitas layanan cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi public muncul karena ketidakpuasan public terhadap kualitas. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai kepuasan masyarakat

terhadap kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik. Kualitas layanan relatif sangat tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah dipergunakan. Kepuasan masyarakat dapat menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi public.

3) Responsivitas

Responsivitas yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaskudkan sebagai salah satu indicator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Organisasi yang memiliki responsivitas yang rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

4) Responsibilitas

Responsibilitas yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

5) Akuntabilitas

Akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya ialah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik. Dalam konteks ini, konteks akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kehendak publik. Kinerja birokrasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh birokrasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh birokrasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Suatu kegiatan birokrasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berkembang dalam masyarakat.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk referensi yaitu yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

Tabel: 1
Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
Rizon Pratama. Skripsi (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multifinance, Tbk.	Terdapat pengaruh yang signifikan positif motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin karyawan maka kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Tbk.

Nanang Yogi Anggoro Putro. Skripsi (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyelia Jasa Outsourcing PT ASH Cabang Madiun.	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun. Kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 38,2%.
Yohanes Delvin Ardianto. Skripsi (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT Industri Kereta Api (PT.INKA) Madiun.	Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Industri Kereta Api Madiun.
Kartika Dewi. Skripsi (2017)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) KCU Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Andry. Jurnal (2018)	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru	Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 82,1%.
Rika Widayaningtyas (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Macanan Jasa Cemerlang Klaten).	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten adalah sebesar 9,5%.
Rukhayati. Jurnal (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise Palu	Motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise Palu.

Sumber: Kajian Teori, Internet

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, organisasi harus mempunyai kemampuan untuk mengenali faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja yang baik adalah perwujudan dari kerja keras sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan dan tugas kerjanya dengan baik. Faktor-faktor yang sangat menunjang keberhasilan kinerja adalah tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi kerja adalah bentuk dorongan yang menyemangati pegawai untuk bekerja lebih giat dan memberikan hasil kerja/kinerja yang baik. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan kebutuhan-kebutuhan kerja bagi pegawai dan juga kebutuhan-kebutuhan lain yang berkaitan dengan finansial dan nonfinansial. Motivasi kerja yang tinggi dari pegawai akan menguntungkan bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan.

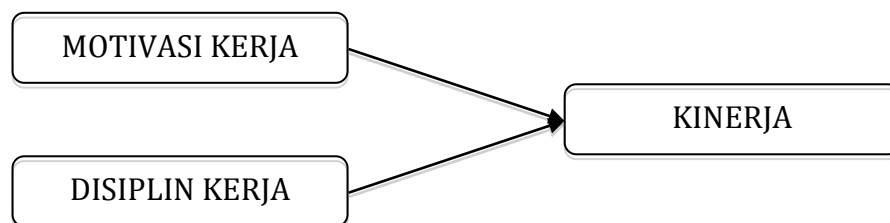
Malthis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang

mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, sehingga motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya.

Faktor lain yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Peningkatan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan secara berkelanjutan dengan memberikan pembinaan disiplin kerja melalui peningkatan ketaatan, kepatuhan, ketepatan, kesediaan dan bentuk tanggung jawab serta loyalitas dalam bekerja. Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009).

Kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Kajian Teori

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2014).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Gunadarma Depok.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Gunadarma Depok.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di Universitas Gunadarma yang beralamat di Jalan Margonda Raya Kota Depok. Agar penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, maka ruang lingkup penelitian hanya pada pegawai di Universitas Gunadarma Depok yang telah bekerja lebih dari 2 tahun dan berusia antara 20-55 tahun. Salah satu pertimbangan peneliti menentukan tempat penelitian ini adalah kemudahan dalam memperoleh izin untuk mengadakan penelitian.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Semester Genap Tahun Ajaran 2018/2019 yaitu pada bulan Maret 2019 sampai dengan Agustus 2019. Jadwal kegiatan penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Maret-Apr 2019				Mei-Juni 2019				Juli-Agt 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■										
Penyusunan Proposal		■	■	■								
Pengumpulan Data					■	■	■	■				
Analisis Data									■	■	■	
Pelaporan										■	■	■

Sumber: Data diolah

3.2 Desain Penelitian

Sugiyono (2014:23) menyatakan bahwa “Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah”. Desain penelitian menghubungkan antara variabel X dan variabel Y.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. lingkup dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Gunadarma Depok.

3.3 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dalam penelitian adalah unsur penelitian yang berkaitan dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian dan sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini digunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu variabel bebas bisa mempengaruhi variabel terikat.

a. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian (Sugiyono, 2014) adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel penelitian yaitu 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen).

1. Variabel Bebas (Independen) adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:
 - a. Motivasi Kerja dengan simbol X1
 - b. Disiplin Kerja dengan simbol X2
2. Variabel Terikat (Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja dengan simbol Y.

b. Operasionalisasi Variabel

Untuk mencari antara variabel dengan variabel lain yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), maka dilihat beberapa indikator yang dapat diukur dengan Skala Likert. Berikut ini adalah operasionalisasi variabel penelitian:

Tabel: 3.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Soal
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2013:141)	1. Dorongan 2. Menggerakkan 3. Dukungan 4. Pemenuhan Kebutuhan 5. Kemauan	No.1-2 No.3-4 No.5-6 No.7-8 No.9-10
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2015)	1. Frekwensi kehadiran 2. Ketaatan 3. Keteladanan pemimpin	No.1-2 No.3-4 No.5-6 No.7-8 No.9-10

		4. Sanksi dan ketegasan. 5. Keadilan.	
Kinerja (Y)	Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Rivai, 2015)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Target	No.1-2 No.3-4 No.5-6 No.7-8 No.9-10

Sumber: Hasil Olah Peneliti

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut pendapat Arikunto (2013) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Universitas Gunadarma Depok yang berjumlah 200 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Proses penarikan sampel harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dan harus benar-benar dapat mewakili. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dengan menggunakan *Purposive Sampling*, yaitu salah satu teknik yang menentukan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri

khusus sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan menjawab permasalahan penelitian. Sampel penelitian mensyaratkan pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun dan berusia 20-50 tahun yang berjumlah 50 orang pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah utama untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui metode berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan ini bertujuan untuk mengumpulkan data dengan melakukan survey lapangan yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam riset lapangan ini akan diperoleh data primer yang sangat dibutuhkan dalam penelitian. Bentuk pelaksanaannya adalah:

a. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data primer dengan meninjau atau mengunjungi langsung perusahaan yang menjadi subyek penelitian guna mencari informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah bentuk kegiatan untuk mendapatkan informasi atau jawaban dari responden atas pertanyaan yang diberikan. Isi kuesioner berkaitan dengan masalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja. Kuesioner penelitian ini diberikan kepada para pegawai yang menjadi

sampel penelitian yaitu 50 orang pegawai di Universitas Gunadarma Depok.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset ini dilakukan untuk mengumpulkan data atau informasi dengan cara membaca dan mempelajari beberapa literature atau sumber yang berhubungan dengan masalah penelitian. Riset kepustakaan akan menghasilkan data sekunder yaitu beberapa literatur, buku-buku, internet, Jurnal,,majalah, dan sebagainya yang dapat mendukung teori penelitian..

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian untuk mengukur nilai variabel dalam penelitian. Jumlah instrument yang digunakan dalam penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Keabsahan hasil penelitian ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, alat pengukuran dalam penelitian adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara pemberian pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk membantu penulis melakukan penelitian. Untuk menguji keabsahan hasil penelitian diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Penjelasan uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada penjelasan berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji tingkat kesahihan setiap item pertanyaan dalam mengukur variabelnya. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan yang

ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Peason Product Moment dengan ketentuan apabila nilai koefisien korelasi butir item pertanyaan yang sedang diuji lebih besar dari r kritis sebesar 0,300 maka item pernyataan tersebut dikategorikan valid. Sebaliknya jika nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih kecil dari r kritis sebesar 0,300 maka item pernyataan dikategorikan tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program *SPSS For Window Release 16* SPSS ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Corrected Item-Total Correlation* $>0,300$ (Sugiyono, 2014).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) dalam mengukur gejala yang sama walaupun pada waktu yang berbeda. Dalam Sugiyono (2014:348) menyebutkan bahwa reliabilitas instrumen adalah suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows Release 16*. Dalam perhitungan SPSS untuk menentukan nilai reliabilitas data adalah dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>0,60$ (Nunnaly, dlm Ghozali, 2012:47).

3.7 Skala Pengukuran

Metode kuantitatif ini memakai pengukuran dengan Skala Likert yang menurut Sugiyono (2014) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala ini variabel akan diukur dengan dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pernyataan baik yang bersifat positif maupun negatif. Setiap jawaban responden diberikan kategori penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
1. SS (Sangat Setuju)	5	1
2. S (Setuju)	4	2
3. C (Cukup)	3	3
4. TS (Tidak Setuju)	2	4
5. STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2014)

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dikumpulkan dan diolah secara kuantitatif. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2014) bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivism, digunakan dalam penelitian pada populasi atau sampel tertentu.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan sejauhmana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas

Gunadarma Depok. Tahap analisis dilakukan sampai pada scoring dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi. Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode mean, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden.

Kriteria interpretasi nilai rata-rata (mean) dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi-Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria}}$$

Diketahui:

Nilai Tertinggi adalah 50

Nilai Terendah adalah 10

Sehingga nilai yang dihasilkan adalah:

$$\text{Interval} = \frac{50-10}{5} = 0,8$$

Nilai rata-ratanya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kriteria Nilai Rata-Rata (Mean)

Interpretasi Nilai	Tingkah Hubungan
10 - 18	Sangat Tidak Baik
18 - 26	Tidak Baik
27 - 34	Cukup
35 - 49	Baik
49 - 50	Sangat Baik

Sumber: data diolah

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji konormalan distribusinya. Dasar keputusan dari uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menajguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Modal regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* berguna untuk mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ (Ghozali 2012:105).

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam Ghozali (2012:139) disebutkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak pada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

Menurut Sugiyono (2014) bahwa:

“Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Menurut Sugiyono (2014) persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja)

a = bilangan konstan

b₁, b₂, = koefisien variabel bebas

X₁, X₂, = Variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja)

3.8.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Dalam Ghazali (2012) disebutkan bahwa terdapat kelemahan dalam uji koefisien determinasi/*R Square* sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square*, karena nilai *Adjusted R Square* akan berubah apabila terdapat tambahan variabel independen yang bersifat *irrelevance*.

3.8.5 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk mengukur apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $t < \text{tingkat signifikansi } \alpha$ (α) 0,05 maka hipotesis diterima (Ghozali, 2012).

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Variabel independen dinyatakan berpengaruh secara serentak terhadap variabel dependen apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka terdapat pengaruh bersama-sama variabel X1 dan X2 terhadap Y. Sedangkan bila nilai $\text{sig} > \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFPE.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE
- Handoko, T Hani. (2014). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Tb Sjafri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moehariono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moekijat. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kepengawain*. Jakarta: Mandar Maju
- Munasef. (2008). *Manajemen Kepengawain di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung
- Nitisemito dkk. (2002). *Manajemen Personalia*. Cetakan 7. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: RfaGrafindo Persada

- Sedarmiyanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Adiatama
- Serdarmiyanti. (2011). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Sofyan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Siregar, Sondang P. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Budi Aksara
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Mulia Kencana Semesta
- Umar, Husein. (2004). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers

Referensi lain:

- Andry, A. (2018). *Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru Riau*. <https://mirkoskil.ac.id/index.php>. Jurnal: JWEM STIE Mikroskil. Vol.8 No.2 Okt 2018 ISSN 2622-6421. Riau: STIE Mahaputra Riau.
- Dewi, Kartika. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. repository.usu.ac.id/bitstream/handle. Jurnal Repositori.
- Mukhlisshoh, Islahiyatul. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Repository.fisip-untirta.ac.id. Skripsi: Universitas Sultan Agung Tirtayasa Serang

- Pranata, Rizon. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*. repository.unib.ac.id. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Putro, Nanang Yogi Anggoro. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT ASH Cabang Madiun)*. Web: <https://eprints.uny.ac.id>. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sanjaya, Rido. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. Skripsi. Repository.radenintan.ac.id. Universitas Islam Negeri Raden Inten Lampung.
- Rukhyati. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise*. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id>. Jurnal Sinar Manajemen E-ISSN 2598-398X-P-ISSN 2337-8743 Vol.5 No.2 2018. Palu: Unismuh Palu.
- Widayaningtyas, Rika. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten)*. Web: <https://core.ac.uk>. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.