

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
GAPURA ANGKASA CABANG HALIM PERDANA
KUSUMA JAKARTA**

SKRIPSI

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



Oleh:

ERVY INDARTI DIVIASARI
NIM: 2016511257

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
GAPURA ANGKASA CABANG HALIM PERDANA
KUSUMA JAKARTA**

SKRIPSI

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



Oleh:

ERVY INDARTI DIVIASARI
NIM: 2016511257

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayahanda Muslih dan Ibunda Rustiyati tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayangnya dan selalu mengiringi langkahku dengan segala daya dan doanya.
2. Adikku tersayang Zarra Dwi Rizki, Vina Dwi Setiyani, dan Lintang Arum yang telah memberikan semangat selama penelitian ini.
3. Tunangan-ku / Calon Suamiku Anggit Setiyawan yang telah memberikan semangat dan support apa yang saya lakukan dalam penelitian ini.
4. Teman-teman karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta yang telah banyak membantu selama penelitian ini.
5. Dan tak lupa sahabat serta teman-teman seperjuangan S1 Manajemen STIE IPWI Jakarta Angkatan 2016 Ganjil yang selalu memberikan saya semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Ervy Indarti Diviasari

NIM : 2016511257

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 08 Juli 2020

Ervy Indarti Diviasari

NIM: 2016511257

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ervy Indarti Diviasari
NIM : 2016511257
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Halim Perdana
Kusuma Jakarta
Dosen Pembimbing : Drs. Joni Heruwanto, MM.

Jakarta, 08 Juli 2020

Dosen Pembimbing,

Drs. Joni Heruwanto, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GAPURA ANGKASA
CABANG HALIM PERDANA KUSUMA JAKARTA**



Ervy Indarti Diviasari
NIM: 2016511257

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Sabtu tanggal 18 bulan Juli tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Ir. SM. Parulian Tanjung, M.M
Ketua

Tanggal:

2. Drs. Muhamad As'ari, M.M
Anggota

Tanggal:

3. Drs. Joni Heruwanto, M.M.
Anggota

Tanggal:

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., M.M.
Tanggal :

ABSTRAK

Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta.

Penelitian dilakukan di PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta dengan mengambil 165 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi adalah 70 responden. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif. Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,008 < 0,05$) dan Adjusted R-square sebesar 0,107. Artinya kontribusi motivasi dan disiplin kerja adalah 10,7%. Sedangkan sisanya 89,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 28,559 + 0,388 X_1 + 0,242 X_2$. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Motivasi dan Disiplin Kerja.

Kata Kunci:

Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Motivation and Work Discipline are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta. These research aimed to determine the effect of ability an work discipline toward employee performance on the PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta.

Research conducted at the PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta by taking 160 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 70 respondense. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted. The method used is multiple linear regression are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and f-test.

The results of this study indicate that the motivation and work discipline affect simultaneously and significantly to employee performance as indicated by the level of significance $F < \alpha$ ($0,008 < 0,05$) and Adjusted R-square of 0,107. This means that the contribution of motivation and discipline is 10,7%. Whlie the remaining 89,3% explained by other variables outside this study.

Based on the research results obtained regression equation as follows: $Y = 28,559 + 0,388 X_1 + 0,242 X_2$. In order to increase employee performance PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta can be done by increase motivation and discipline.

Keywords:

Motivation, Work Discipline and Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta”** ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Drs. Joni Heruwanto, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku ketua program studi manajemen di STIE IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak., selaku ketua STIE IPWI Jakarta.
4. Seluruh Dosen dan Staff pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
5. Bapak dan Ibu karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWI Jakarta.
7. Orang tua tercinta yang selalu mendo'akan dan mendukung dengan memberikan dorongan moril maupun materil hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

8. Dan tunangan-ku yang selalu memotivasi dan selalu setia menemani hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Penulis menyatakan bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan penulisan skripsi ini. Dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dengan baik bagi penulis, organisasi, maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Jakarta, 08 Juli 2020

Ervy Indarti Diviasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.3 Aktivitas Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Motivasi	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	16
2.1.2.2 Teori-teori Motivasi	17
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
2.1.2.4 Jenis Motivasi	22

2.1.2.5 Tujuan Motivasi	23
2.1.2.6 Indikator Motivasi	24
2.1.3 Disiplin Kerja	25
2.1.3.1 Pengertian Disiplin	25
2.1.3.2 Teori-teori Disiplin Kerja	26
2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	26
2.1.3.4 Sanksi Pelanggaran Kerja	28
2.1.3.5 Indikator Disiplin Karyawan	29
2.1.4 Kinerja	30
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	30
2.1.4.2 Teori-teori Kinerja	31
2.1.4.3 Pengukuran Kinerja	31
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan	33
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Pemikiran	39
2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	39
2.3.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	39
2.4 Hipotesis Penelitian	40
BAB 3 METODE PENELITIAN	41
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.2 Desain Penelitian	41
3.3 Operasional Variabel	42
3.3.1 Pengertian Variabel	42
3.3.2 Dimensi dan Indikator Variabel Penelitian	43
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	44
3.4.1 Populasi	45
3.4.2 Sampel	45
3.4.3 Metode Sampling	46
3.5 Metode Pengumpulan Data	47

3.6 Instrumen Variabel	48
3.7 Metode Analisis	49
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.1.1 Uji Normalitas	49
3.7.1.2 Uji Multikolinearitas	50
3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas	50
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.7.3 Pengujian Hipotesis	52
3.7.3.1 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (uji t)	52
3.7.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	53
3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	55
4.2 Analisis Data	59
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	59
4.2.2 Analisis Data Dengan Menggunakan SPSS Versi 16	62
4.2.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)	62
4.2.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X2)	64
4.2.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	66
4.2.3 Analisis Persepsi Tanggapan Responden	68
4.2.3.1 Pada Variabel Motivasi Kerja	68
4.2.3.2 Pada Variabel Disiplin Kerja	69
4.2.3.3 Pada Variabel Kinerja Karyawan	70
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	71
4.2.4.1 Uji Normalitas	71
4.2.4.2 Uji Multikolinieritas	73
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	75
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda	76
4.2.6 Uji Hipotesis	78

4.2.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	79
4.2.6.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	80
4.2.7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	81
4.3 Pembahasan	82
4.3.1 Deskripsi Data	82
4.3.2 Koefisien Determinasi	83
4.3.3 Pengaruh Simultan Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	83
4.3.4 Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	84
4.3.5 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta ...4	
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta ...5	
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta6	
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu34	
Tabel 3.1 Pelaksanaan Penelitian41	
Tabel 3.3 Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan43	
Tabel 3.4 Kategori Skala Likert47	
Tabel 4.1 Nilai Budaya Perusahaan57	
Tabel 4.2 Kinerja Perusahaan58	
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin59	
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia60	
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja61	
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir62	
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)63	
4.8 Uji Reliability Variabel Motivasi (X1)64	
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)65	
Tabel 4.10 Uji Reliability Variabel Disiplin (X2)65	
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)67	

Tabel 4.12 Uji Reliability Variabel Kinerja (Y)	67
Tabel 4.13 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Motivasi Kerja ..	68
Tabel 4.14 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Disiplin Kerja ..	69
Tabel 4.15 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kinerja	70
Tabel 4.16 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	73
Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.18 Uji Heterokedastisitas Glejser	76
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.20 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	79
Tabel 4.21 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	80
Tabel 4.22 Hasil Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow	18
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 3.2 Variabel Penelitian	42
Gambar 4.1 Kurva Normal P-Plot	72
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas Scatterplot	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan suatu tujuan yang ingin dicapai. Dalam menghadapi persaingan yang tinggi dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara kualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek krusial untuk menunjang produktivitas perusahaan agar mampu bertahan didalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas pada perusahaan tersebut.

Selain sumber daya manusia faktor motivasi juga memegang peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Menurut Purba (2004:67) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai”. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan didalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2011) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan keinginan yang menjadi tujuan perusahaan untuk dicapai. Menurut Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja, maupun dengan lingkungan perusahaan.

PT. Gapura Angkasa adalah perusahaan patungan yang didirikan pada 26 Januari 1998 oleh tiga BUMN yaitu PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk, PT. Angkasa Pura I (Persero) dan PT. Angkasa Pura II (Persero), yang bergerak dibidang usaha jasa ground handling dan kegiatan usaha lainnya yang menunjang usaha penerbangan di bandar udara. Pada awalnya maskapai penerbangan Garuda Indonesia melaksanakan ground handling sendiri, namun mengingat kebutuhan layanan profesional dan tuntutan hasil kerja yang optimal tanpa mengabaikan unsur keamanan, keselamatan, kehandalan, dan ketepatan waktu, maka Garuda Indonesia menyerahkan kegiatan ground handling ke pihak lain agar dapat berkonsentrasi pada operasional pesawat udara. Dari sinilah asal mula pendirian PT. Gapura Angkasa. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan. Sejauh ini, PT. Gapura Angkasa memiliki cabang yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia. PT. Gapura Angkasa harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Ketatnya persaingan dan kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan. Karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hali ini ditunjukan

bahwa penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta diindikasikan dengan beberapa faktor yang tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta

No.	Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1.	Lingkungan kerja yang tidak nyaman	2	20%
2.	Rutinitas	3	30%
3.	Tidak adanya kebutuhan berprestasi	5	50%
	Total	10	100%

(Sumber: Hasil Survei dari HRD PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta Tahun 2019)

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 2 orang (20%) menyatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena lingkungan kerja yang tidak nyaman misalnya pendingin udara sering rusak, rekan-rekan yang tidak bersahabat, atau atasan yang pilih kasih sangat mempengaruhi. Dan sebanyak 3 orang (30%) menyatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena rutinitas, karena merasa bahwa apa yang dikerjakan tidak mengandung sesuatu yang baru, seolah-olah apa yang dikerjakan mempunyai rekaman terhadap apa saja yang harus dikerjakan, dan fungsi karyawan lebih banyak seperti menjadi robot. Serta sebanyak 5 orang (50%) menyatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan berprestasi dalam diri karyawan, seolah-olah tidak adanya apresiasi yang diberikan kepada karyawan.

Selain masalah di atas, ternyata PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta terdapat permasalahan terkait disiplin kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2

Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta

No.	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase
1.	Terkait sikap: kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas	6	60%
2.	Terkait norma: karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	4	40%
	Total	10	100%

(Sumber: Hasil Survei dari HRD PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta Tahun 2019)

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 6 orang (60%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, dan sebanyak 4 orang (40%) menyatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan.

Tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3

Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta

No.	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase
1.	Kurangnya kerjasama antar karyawan	4	40%
2.	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	4	40%
3.	Ketidaksesuaian jam kerja	2	20%
	Total	10	100%

(Sumber: Hasil Survei dari HRD PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta Tahun 2019)

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 4 orang (40%) menyatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan kurangnya kerjasama antar karyawan, sebanyak 4 orang (40%) menyatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena ketidaktepatan penyelesaian tugas, dan sebanyak 2 orang (20%) menyatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena ketidaksesuaian jam kerja.

Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika pengelolaan karyawan dalam motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi, didiplin kerja, 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 disiplin kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta” ini terbagi atas beberapa bagian, yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang dipakai.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengemukakan teori-teori yang berkaitan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Teori-teori tersebut diperoleh peneliti dan dijadikan dasar selama dalam melakukan penelitian. Pada bab ini juga disampaikan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukam pada penelitian pada PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB 4 : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini akan diuraikan tentang gambaran umum dari objek penelitian, pengujian dan hasil analisis data dan pembahasan hasil analisis data.

BAB 5 : Kesimpulan Dan Saran

Pada bab ini yaitu bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang diajukan terkait dengan kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gomes (2002:1) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Meliputi semua orang yang melakukan aktivitas”.

Menurut Hasibuan (2005:224) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”.

Menurut Dessler (2011:4) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dan sangat menentukan karena merupakan modal utama dalam pelaksanaan jalannya suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan satu

sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut beberapa ahli mendefinisikan pengertian dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Menurut Handoko (2001:4) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia untuk pencapaian baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Menurut Hasibuan (2005:10) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, pengadaan, penempatan, pengembangan kompensasi.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu:

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan berhasil.

3. Pengarahan (*actuating*)

Pengarahan (*actuating*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

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

2. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini atau masa depan.

3. Kompensasi

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

diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi atau kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar terciptahubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan tenaga kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan oleh sebab yang lain.

Beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajerial maupun fungsi operasional saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.1.3 Aktivitas Sumber Daya Manusia

Menurut Robert L. Mathis dan John H.Jackson (2009:41) menjelaskan bahwa fokus dari manajemen sumber daya manusia adalah mendesain sistem yang dapat secara efektif mengatur kebutuhan, harapan, kebiasaan khusus, hak-hak hukum, dan potensi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, kualitas, dan pelayanan. Berikut penjelasannya:

- a. Produktivitas diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global.

Produktivitas tenaga kerja disebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.

- b. Kualitas suatu barang maupun jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai reputasi menyediakan barang maupun jasa yang uruk kualitasnya, hal ini akan mengurangi perkembangan dan kinerja organisasi tersebut.
- c. Pelayanan sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia harus diikuti sertakan pada saat merancang proses operasi. Pemecahan masalah harus melibatkan semua pegawai, tidak hanya manajer, dimana proses tersebut sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, kebijakann dan partisipasi sumber daya manusia.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2008:233) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.

Menurut Hasibuan (2015:110) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dengan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) menyatakan bahwa “Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Dari beberapa pengertian diatas pada hakekatnya motivasi merupakan daya dorong, keinginan, kebutuhan, dan kemauan. Kebutuhan tersebut pada akibatnya akan mendasari perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

Berikut teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang mendasari usaha pemberian motivasi kerja yang dapat digunakan. Setidaknya untuk memperluas pemahaman akan teori motivasi dibawah ini:

1. Teori kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow dalam Anwar Prabu adalah sebagai berikut:

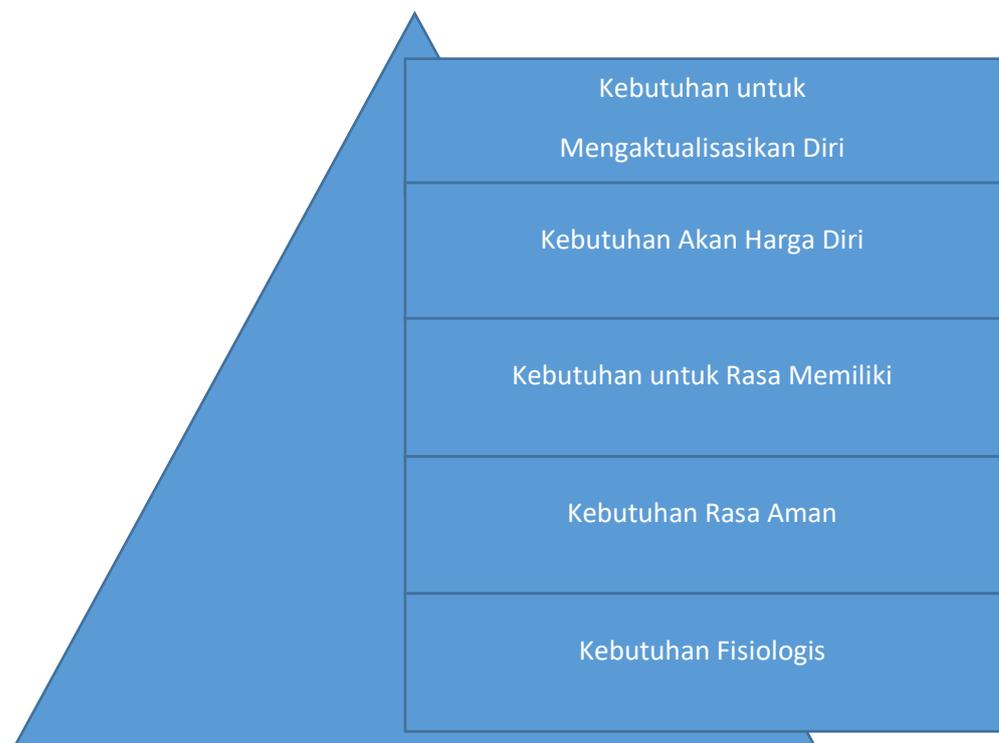
- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman.

- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan piramida pada bagan berikut:

Gambar 2.1

Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow



2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102)

Yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan meliputi:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)

Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, rumah, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social need*)

Kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama, dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2. Menurut Sutrisno (2015:116)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Faktor intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup manusia akan mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, halal atau haram asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhannya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi:

- Memperoleh kompensasi yang memadai.
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan dengan harapan dari pekerjaan tersebut dapat mendapat barang yang diinginkan.

3) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

b. Faktor ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan alat motivasi yang sangat ampuh bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya selalu maksimal.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi yang dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan karir yang jelas dalam perusahaan akan membuat karyawan bekerja dengan sebaik mungkin.

5. Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki suatu jabatan seseorang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

2.1.2.4 Jenis Motivasi

Menurut Nasution (2000:23) menyatakan bahwa beberapa hal yang termasuk kedalam motivasi positif dan negatif dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Positif terdiri dari:

- 1) Kenaikan gaji berkala
- 2) Kenaikan pangkat
- 3) Pemberian fasilitas yang baik
- 4) Pemberian berbagai jenis penghargaan
- 5) Promosi jabatan
- 6) Pendidikan dan latihan baik dalam maupun luar negeri

b. Motivasi Negatif terdiri dari:

- 1) Teguran-teguran
- 2) Hukuman
- 3) Ancaman PHK
- 4) Skorsing

Kedua jenis motivasi tersebut sesungguhnya harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal dalam suatu perusahaan.

2.1.2.5 Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:146), tujuan motivasi antara lain:

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

2.1.2.6 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari Teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) ada beberapa indikator yaitu yang terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja. Jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Menurut Drs. H. Malayu Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Menurut Rivai (2004:444) berpendapat bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial .”

Menurut Siagian (2005:305) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan pegawai yang lain”.

Dari uraian definisi yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.

2.1.3.2 Teori-Teori Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) menyatakan bahwa, “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:194-198), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan edisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, berani untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal.

2.1.3.4 Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:831) ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki 5 (lima) indikator yaitu:

- a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan.

- c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

- d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Kinerja

Suatu organisasi perusahaan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi tersebut.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Simamora (2002:21) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Menurut Ambar Teguh Sulistyani (2003:223) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas atau kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Teori-Teori Kinerja

1. Menurut Irham Fahmi (2011:2)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu dan menurut Amston Baron Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

2.1.4.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Mondy, Noe, dkk (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, kerapian dan kelengkapan didalam menangani tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependality*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki ole pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- c. Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
- d. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis. Kajian yang digunakan yaitu mengetahui motivasi kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja

karyawan. Berikut ini adalah Tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Sumber & Metodologi	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Moh. Taufiek Rio Sanjaya/2015/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta Jumlah Sample : 70 orang Alat Analisis : Kuesioner	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan hotel ros in Yogyakarta	Persamaan dalam penelitian terletak pada teknik analisis data, dan variabel yang diteliti penulis yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja dan sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tempat penelitian
2.	Yohanes Delvin Ardianto/2017/Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INKA Madiun Jumlah Sample : 92 orang Alat Analisis : Kuesioner	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Madiun	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independennya	Perbedaan terletak pada tempat penelitian

3.	Kamal Rahmatullah, Sudharto P. Hadi/2018/Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MMC Metal Fabrication Jumlah Sample : 85 responden orang Alat Analisis : kuesioner	Variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi PT. MMC	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tempat penelitian
4.	Dwi Ayu Wulandari/2017/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta Jumlah Sample : 50 responden orang Alat Analisis : Kuesioner	Secara simultan dan secara parsial variabel motivasi dan disiplin memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Kantor Pajak Pratama Surakarta	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada teknik analisis data dan variabel yang diteliti penulis yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja dan sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian
5.	Annisa Pratiwi/2014/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada	Perbedaan dalam penelitian ini terletak

	<p>Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Telkom Pekalongan</p> <p>Jumlah Sample : 56 orang (penelitian populasi)</p> <p>Alat Analisis : Kuesioner atau Angket dan Wawancara</p>	<p>positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>teknik analisis data dan variabel yang diteliti penulis yaitu variabel motivasi dan variabel disiplin kerja dan sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan</p>	<p>pada tempat penelitian</p>
6	<p>Nanang Yogi Anggoro Putro/2017/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jumlah Sample : 150 orang</p> <p>Alat Analisis : Kuesioner</p>	<p>Variabel motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini terletak pada teknik analisis data dan variabel yang diteliti penulis yaitu variabel motivasi dan variabel disiplin kerja dan sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tempat penelitian</p>
7.	<p>Kevin Arasy Ramadhan /2018/Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel bebas yang diteliti</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tempat penelitian</p>

	Jumlah Sample : 230 orang	sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan	penulis yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja dan sama sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	
8.	Mukhlis Riyadi/2016/Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas Jumlah Sample : 153 orang Alat Analisis : Wawancara dan Kuesioner/Angket	Variabel motivasi kerja dan disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independen yaitu motivasi dan disiplin untuk sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tempat penelitian
9.	Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J Pangemanan, Yolanda P.I Rori/2016/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori Jumlah Sample : 80 orang Alat Analisis : Kuesioner	Variabel tidak terikat yaitu motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja untuk sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tempat penelitian

10.	Sutrisno, Aziz Fathoni, Maria Magdalena Minarsih/2016/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Jumlah Sample :174 orang Alat Analisis : Kuesioner dan Wawancara	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin untuk sama-sama mencari pengaruhnya terhadap variabel terikat kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tempat penelitian
-----	---	---	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

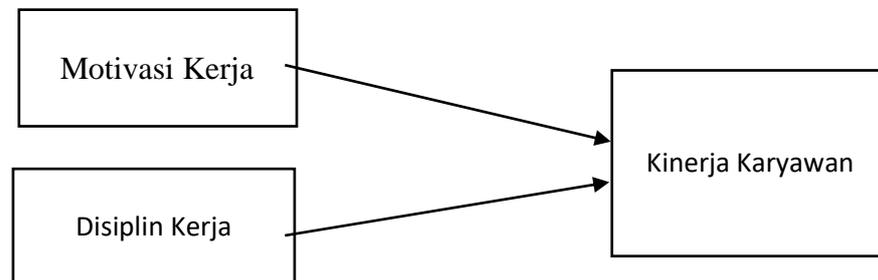
2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2008:233). Sehingga untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan menambah nilai perusahaan itu sendiri dan produktivitas karyawan. Dari penjelasan tersebut, maka variabel motivasi memang menjadi salah satu faktor penunjang kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalakkannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Drs. H. Malayu Hasibuan (2007:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau pernyataan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teoritis maupun data empiris yang penulis lakukan sehingga perlu dibuktikan kebenarannya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **H₀₁** = 0 , tidak ada pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_{a1} ≠ 0, ada pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. **H₀₂** = 0, tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_{a2} ≠ 0, ada pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT Gapura Angkasa Cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan	April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Pelaporan												

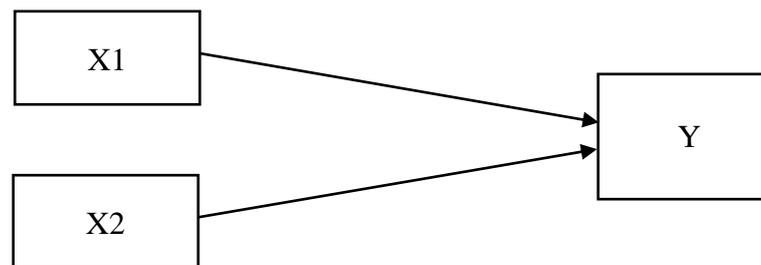
3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu motivasi dengan simbol X1, disiplin kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2
Variabel Penelitian



3.3 Operasional Variabel

3.3.1 Pengertian Variabel

Variabel dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel *independen* dan variabel *dependen*. Menurut Sugiyono (2014:63) menyatakan bahwa “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan

yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

1. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel *dependen* merupakan dasar pelaksanaan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2014:8) menyatakan bahwa “variabel *dependen* sering juga disebut variabel output, kriteria, konsekue, atau variabel terikat”. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat variabel bebas. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel *independen* atau biasa disebut dengan variabel bebas. Menurut Sugiyono (2014:67) menyatakan bahwa “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*”. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja.

3.3.2 Dimensi dan Indikator Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan tabel operasional variabel *independen* (variabel X1) yaitu Motivasi, (variabel X2) yaitu Disiplin, dan variabel *dependen* (variabel Y) yaitu Kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item
Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu motif yang mendorong seseorang dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. (Purba,2004:67)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Likert	1-10
Disiplin (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentatai semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. (Rivai,2004:444)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	Likert	1-10

Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2000:223)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama	Likert	1-10
--------------------	---	--	--------	------

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:119) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek, atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang terdata dibagian kekaryawanan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta yang berjumlah 165 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120) menyatakan bahwa “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta sebanyak 70 orang dari jumlah populasi sebesar 165 orang. Untuk penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak (Simple Random Sampling). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Margin error 10% (tingkat presisi atau kelonggaran karean kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir penelitian ini 10% dengan taraf signifikan (α) 95%.

Maka sampel yang diperoleh melalui perhitungan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{165}{1 + (165 \cdot 0.1)^2} = 62,26 \text{ atau } 70 \text{ sampel}$$

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Random Sampling* maka penelitian mengambil sampel sebanyak 70 orang dari jumlah populasi sebesar 165 orang. Dari jumlah populasi sebesar 165 orang kemudian baru diambil 70 responden tidak termasuk 1 orang yaitu penulis, karena untuk menghindari data bias.

3.4.3 Metode Sampling

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2014:77) menyatakan bahwa “*Accidental sampling* adalah siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sample bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data”.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Metode kuesioner menurut Sugiyono (2014:193) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dari responden penelitian. Dalam menanggapi pertanyaan kuesioner, maka digunakan pengukuran dengan skala Likert (Sugiyono, 2014:136). Penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden dalam hal ini adalah *frountliner* PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta.

Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 5 titik.

Tabel 3.4
Kategori Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
1	2	3	4	5

Skala Likert digunakan untuk menjawab dan mengukur indikator penelitian. Penentuan kelas atas jawaban responden terhadap variabel penelitian berdasarkan skor adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah dari kelas $1 \times 1 = 1$

- Nilai tertinggi dari kelas $5 \times 1 = 5$
- Interval kelas adalah $(5-1):5 = 0,8$

Di bawah ini kriteria atau standar penilaian jawaban adalah sebagai berikut:

- 1,0 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
- 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
- 2,61 – 3,40 = Cukup
- 3,41 – 4,20 = Baik
- 4,21 – 5,0 = Sangat Baik

Sumber: Arikunto (2005:23)

3.6 Instrumental Variabel

Instrumental variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Menurut Ghozali (2005:41) mengemukakan bahwa “Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran”. Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan *Software SPSS*.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlations*) dengan r tabel

untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali,2016:53).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas atau uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali,2016:48).

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastitas.

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali,2016 : 160).

Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data tersebut akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual akan normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti diagonalnya. (Ghozali,2016 :161).

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik *Kolmogorov-sminov (K-S)*. Jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Sminov* lebih dari 0,05 berarti data normal (Ghozali,2016:164).

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 0,10$ (Ghozali,2016:105-106).

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap atau sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* dan menggunakan uji Glejser. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan Uji Glejser (Ghozali,2016:139-141).

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang telah lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali,2016:143).

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0 dengan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstan

β = Koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara menguji signifikan (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara bersama-sama maupun secara parsial dilakukan dengan uji statistik uji F (F-test) dan t (t-test).

3.7.3 Pengujian Hipotesis

3.7.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (kinerja) dengan melihat nilai F hitung yang dibandingkan dengan F tabel pada Alpha 0,05 (5%). Dalam penelitian ini, kriteria pengujian hipotesis secara statistik antara lain adalah:

- a. Jika F hitung $<$ F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Jika F hitung $>$ F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika menggunakan nilai probabilitas sig, maka kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas Sig F hitung $>$ α maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Jika probabilitas Sig F hitung $<$ α maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dalam bentuk kalimat kriteria hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.7.3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh antara variabel-variabel X_1 (motivasi), X_2 (disiplin) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara individu atau parsial sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen (motivasi dan disiplin) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) dengan melihat nilai hitung yang dibandingkan dengan t tabel pada alpha (α) 0,05 (5%). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini secara statistik adalah:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika menggunakan nilai probabilitas sig, maka kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas sig $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas sig $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam bentuk kalimat kriteria hipotesis masing-masing variabel dinyatakan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan
 - a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- b. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Variabel disiplin terhadap kinerja karyawan
 - a. H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 - b. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas(X).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Gapura Angkasa adalah perusahaan patungan yang didirikan pada 26 Januari 1998 oleh tiga BUMN yaitu PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk, PT. Angkasa Pura I (Persero) dan PT. Angkasa Pura II (Persero), yang bergerak dibidang usaha jasa ground handling dan kegiatan usaha lainnya yang menunjang usaha penerbangan di bandar udara. Per tanggal 21 Nopember 2019 struktur kepemilikan saham Gapura Angkasa adalah Angkasa Pura II (46,26%), Garuda Indonesia (45,26%), dan Angkasa Pura I (7,76%). Pada awalnya maskapai penerbangan Garuda Indonesia melaksanakan ground handling sendiri, namun mengingat kebutuhan layanan profesional dan tuntutan hasil kerja yang optimal tanpa mengabaikan unsur keamanan, keselamatan, kehandalan, dan ketepatan waktu, maka Garuda Indonesia menyerahkan kegiatan ground handling ke pihak lain agar dapat berkonsentrasi pada operasional pesawat udara. Dari sinilah asal mula pendirian PT. Gapura Angkasa. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan. Sejauh ini, PT. Gapura Angkasa memiliki cabang yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia. PT. Gapura Angkasa harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kami memahami bahwa keramahan dan kenyamanan adalah merupakan bagian dari pengalaman di Bandara yang

diinginkan oleh klien pelanggan kami. Oleh karena itu Garuda selalu meningkatkan kualitas layanan dengan memberikan kenyamanan optimal serta keramah-tamahan khas Indonesia untuk menjamin kepuasan pelanggan.

1. Visi dan Misi

Visi : Menjadi mitra strategis terdepan bagi industri penerbangan dalam jasa *ground handling* dan jasa terkait lainnya.

Misi : Menyediakan jasa *ground handling* dan jasa lain terkait yang terpercaya yang menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan *stakeholders* lain.

2. Budaya perusahaan

Nilai budaya Garuda yang berfungsi sebagai pedoman dalam pola berpikir dan bertindak adalah 3 (tiga) nilai yaitu ***DELIGHT*** yang diuraikan menjadi 9 (sembilan) perilaku utama yang selanjutnya harus dipatuhi oleh setiap insan Garuda dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari. Nilai budaya Garuda adalah ***DELIGHT*** yang terdiri atas: ***DECISIVE & COMPLIANCE***, ***INTEGRITY***, ***CUSTOMER DELIGHT***

Tabel 4.1
Nilai Budaya Perusahaan

NILAI BUDAYA	MAKNA TATA NILAI	PERILAKU UTAMA	MAKNA PERILAKU UTAMA	PERILAKU YANG MENDUKUNG
DECISIVE & COMPLIANCE	Agresif dan cekatan dalam menangkap peluang serta cepat mengambil keputusan dengan tepat dan akurat sehingga mampu menghadapi tantangan dan perubahan yang akan datang dengan tetap memastikan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan dan hukum yang berlaku	AGILITY	Kemampuan untuk bergerak dengan gesit, cekatan, cepat, dan mudah	Kami senantiasa bekerja dengan cekatan dalam melaksanakan tugas dan pro aktif dalam mendapatkan peluang yang ada
		COURAGEOUS	Kemampuan untuk melakukan sesuatu walaupun sulit atau sangat menantang	Kami senantiasa berani melakukan pekerjaan yang menantang dengan cemat dalam kondisi sulit dan penuh tekanan
		CONSISTENT	Melakukan sesuatu secara terus-menerus dengan tekun dan benar tanpa keluar dari segala hal yang telah ditentukan	Kami senantiasa melaksanakan pekerjaan dengan memegang teguh prinsip yang benar serta menjadi teladan bagi orang lain
		PROGRESSIVE & FUTURE PROOF	Suatu tindakan bergerak maju secara terus-menerus dan mengantisipasi perkembangan masa depan dengan solusi untuk mendapatkan peluang terbaik dan meminimalkan kemungkinan konsekuensi negatif (resiko)	<ul style="list-style-type: none"> - Kami senantiasa inovatif untuk mempertahankan kelangsungan usaha perusahaan. - Kami senantiasa mematuhi aturan, kebijakan serta perundangan yang berlaku.
INTEGRITY	Jujur terhadap diri sendiri dan orang lain serta disiplin dalam menyelaraskan pikiran, perkataan dan perbuatan	HONESTY	Berkata, mengakui atau memberikan suatu informasi yang sesuai kenyataan dan kebenaran	Kami senantiasa berkata & bertindak jujur tanpa pamrih dan berpikir positif
		DISCIPLINE	Taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya	Kami senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan memanfaatkan sumber daya secara optimal
CUSTOMER DELIGHT	Memberikan pelayanan dengan tulus dan bergairah melebihi harapan Pelanggan	COMPASSION & CARE	Suatu upaya yang menunjukkan perhatian dan kepedulian dengan sangat tulus kepada para pelanggan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan atau bantuan	Kami senantiasa bersikap ramah, santun dan memberikan solusi terbaik
		PASSION	Keinginan dan antusiasme yang sangat kuat terhadap sesuatu	Kami senantiasa energik, pantang menyerah untuk menghasilkan kinerja terbaik
		SAFETY	Bekerja sesuai dengan prosedur (working instruction) sehingga menghindarkan para pekerja dari keadaan yang membahayakan, melukai dan mematikan	Kami senantiasa peduli terhadap kesehatan, keamanan dan keselamatan

3. Kinerja Perusahaan

Tabel 4.2
Kinerja Perusahaan



4. Data Umum

- Nama : PT. GAPURA ANGKASA
- Nama Komersil : GAPURA
- Bidang Usaha : Jasa *ground handling* dan kegiatan usaha lainnya yang menunjang usaha penerbangan di bandar udara.
- Tanggal Berdiri : 26 Januari 1998
- Alamat Perusahaan : Gedung Dapenra Lt. 1,2 & 3 Jl. Angkasa, Blok B-12, Kav. 8 Kota Baru Bandar Kemayoran Jakarta 10610 – Indonesia

4.2 Analisis Data

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 70 karyawan *frountliner* untuk area unit kerja Bandara Halim Perdana Kusuma, Jakarta. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara memberi tanda checklist (✓) pada pernyataan yang sudah penulis susun, masing-masing pernyataan yang telah dicantumkan 5 pilihan yaitu “STS” sangat tidak setuju, “TS” tidak setuju, “N” netral, “S” setuju, “SS” sangat setuju, sehingga responden hanya perlu memilih salah satu pernyataan yang menurut mereka sesuai dengan apa yang mereka alami dan rasakan.

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir.

a. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini, jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	47 orang	67,1%
Perempuan	23 orang	32,9%
Total	70 orang	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih dominan dengan 47 orang atau 67,1% dari keseluruhan responden. Responden perempuan berjumlah 23 orang atau 32,9% dari keseluruhan responden. Hasil deskripsi diatas menunjukkan bahwa responden penelitian di PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta lebih dominan laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

b. Usia

Dalam klasifikasi ini, usia di perusahaan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 20 Tahun	3 orang	4,3%
21 – 40 Tahun	64 orang	91,4%
41 – 60 Tahun	3 orang	4,3%
Total	70 orang	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta berusia antara 21 – 40 tahun sebanyak 64 orang atau 91,4% dari 70 responden. Karyawan yang berusia 41 – 60 tahun berjumlah 3 orang atau 4,3% dari 70 responden. Usia 17 – 20 tahun berjumlah 3 orang atau 4,3% dari 70 responden. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata usia karyawan masih tergolong usia yang produktif.

c. Lama Bekerja

Dalam klasifikasi ini, lama bekerja di perusahaan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti yang tercantum pada label berikut ini:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 4 Tahun	50 orang	71,4%
5 – 7 Tahun	17 orang	24,3%
8 – 12 Tahun	3 orang	4,3%
Jumlah	70 orang	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 50 orang atau sebesar 71,4% telah bekerja 1 – 4 tahun. Karyawan yang bekerja 5 – 7 tahun sebanyak 17 orang atau 24,3%. Karyawan dengan masa kerja 8 – 12 tahun ada 3 orang atau 4,3% dari keseluruhan responden. Dengan karyawan yang mayoritas masa kerja diatas 1 tahun diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap institusi melalui kinerjanya.

d. Pendidikan Terakhir

Dalam klasifikasi ini, pendidikan terakhir di perusahaan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	17 orang	24,3%
D1	29 orang	41,4%
D3	13 orang	18,6%
S1	11 orang	15,7%
Total	70 orang	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta berpendidikan SMA berjumlah 17 orang atau 24,3% dari 70 responden karyawan diikuti dengan pendidikan D1 berjumlah 29 orang atau 41,4% , D3 berjumlah 13 orang atau 18,6% dan S1 berjumlah 11 orang atau 15,7% dari 70 responden.

4.2.2 Analisis Data Dengan Menggunakan SPSS Versi 16

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.2.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Data variabel Motivasi (X1) diperoleh dari 10 item pertanyaan yaitu Motivasi (X1) 1 sampai Motivasi (X1) 10. Validitas variabel Motivasi di uji dengan melakukan perbandingan nilai r hitung di kolom (*Corrected Item - Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel (*Tabel Product Moment*) , dengan kriteria:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,235 maka valid
- b) Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,235 maka tidak valid

Hasil Uji Validitas Motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Uji Validitas Varibel Motivasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.9857	14.565	.678	.904
X1.2	38.9571	14.360	.683	.904
X1.3	38.8714	14.404	.656	.905
X1.4	39.0286	14.463	.687	.903
X1.5	39.0143	14.391	.698	.903
X1.6	39.0571	14.171	.740	.900
X1.7	38.9857	14.478	.742	.900
X1.8	38.9571	14.708	.632	.907
X1.9	39.0714	15.082	.630	.907
X1.10	39.0286	14.869	.660	.905

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Jumlah responden $N = 70$ dan tarif signifikansi 5% maka r tabel adalah 0,235. Uji validitas variabel motivasi (X1) dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0,235) untuk seluruh item, maka dari 10 item indikator pengukur variabel Motivasi seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Reliability Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Uji Reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai rendah ($0,913 > 0,6$) maka variabel motivasi yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

4.2.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X2)

Data variabel Disiplin (X2) diperoleh dari 10 item pertanyaan yaitu Disiplin (X2) 1 sampai Disiplin (X2) 10. Validitas variabel Disiplin di uji dengan melakukan perbandingan nilai r hitung di kolom (*Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,235$ maka valid
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,235$ maka tidak valid

Hasil Uji Validitas Disiplin yang dilakukan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas Varibel Disiplin (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.5714	14.538	.660	.890
X2.2	38.6571	14.489	.638	.892
X2.3	38.5857	15.000	.553	.897
X2.4	38.7429	14.600	.658	.890
X2.5	38.6857	14.190	.661	.891
X2.6	38.7143	14.352	.737	.885
X2.7	38.6143	14.849	.713	.888
X2.8	38.7000	14.648	.621	.893
X2.9	38.6714	15.180	.611	.893
X2.10	38.6714	14.717	.694	.888

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Jumlah responden $N = 70$ dan taraf signifikansi 5% maka r tabel adalah 0,235. Uji validitas variabel disiplin (X2) dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0,235) untuk seluruh item, maka dari 10 item indikator pengukur variabel Disiplin seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Uji Reliability Varibel Disiplin (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Uji Reliabilitas variabel disiplin dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai rendah ($0,901 > 0,6$) maka variabel disiplin yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

4.2.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Data variabel Kinerja (Y) diperoleh dari 10 item pertanyaan yaitu Kinerja (Y) 1 sampai Kinerja (Y) 10. Validitas variabel Kinerja di uji dengan melakukan perbandingan nilai r hitung di kolom (*Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,235$ maka valid
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,235$ maka tidak valid

Hasil Uji Validitas Kinerja yang dilakukan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji Validitas Varibel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.1857	16.820	.700	.923
Y.2	39.2143	16.606	.721	.922
Y.3	39.2000	16.394	.665	.926
Y.4	39.3429	15.939	.759	.920
Y.5	39.2143	16.258	.805	.918
Y.6	39.2714	15.737	.834	.916
Y.7	39.1429	16.704	.762	.920
Y.8	39.2000	16.713	.692	.924
Y.9	39.2571	17.324	.645	.926
Y.10	39.2429	17.027	.670	.925

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Jumlah responden $N = 70$ dan tarif signifikansi 5% maka r tabel adalah 0,235. Uji validitas variabel kinerja (Y) dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0,235) untuk seluruh item, maka dari 10 item indikator pengukur variabel Kinertja seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Uji Reliability Varibel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Uji Reliabilitas variabel kinerja dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai rendah ($0,929 > 0,6$) maka variabel kinerja yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

4.2.3 Analisis Persepsi Tanggapan Responden

4.2.3.1 Pada Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang motivasi, semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik motivasi kerja. Berikut tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel motivasi kerja.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Setiap karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan / beban kerja yang diembannya	38,6%	57,1%	4,3%	-	-
2	Perusahaan memberikan saya jaminan kesehatan dalam bekerja	42,9%	51,4%	5,7%	-	-
3	Perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada karyawan	51,4%	42,9%	5,7%	-	-
4	Karyawan mendapatkan penggantian biaya pengobatan	35,7%	58,6%	5,7%	-	-
5	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	37,2%	57,1%	5,7%	-	-
6	Ada kepedulian pihak perusahaan atas prestasi kerja yang dicapai	34,3%	58,6%	7,1%	-	-

7	Penghargaan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan lain untuk semangat bekerja	37,2%	60%	2,8%	-	-
8	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	41,4%	54,3%	4,3%	-	-
9	Setiap pegawai yang motivasinya baik akan diberikan penghargaan yang sesuai dengan bidang tugasnya	28,6%	68,6%	2,8%	-	-
10	Setiap karyawan mempunyai rasa ikut memiliki terhadap tempat kerjanya	32,9%	64,3%	2,8%	-	-

4.2.3.2 Pada Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang disiplin kerja, semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik disiplin kerja. Berikut tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel disiplin kerja.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	44,3%	50%	5,7%	-	-
2	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya	38,6%	52,8%	8,6%	-	-
3	Saya dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	42,9%	51,4%	5,7%	-	-
4	Sebelum berkerja saya terlebih dulu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan	30,0%	61,4%	8,6%	-	-

5	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	38,6%	50,0%	11,4%	-	-
6	Saya mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja	31,4%	61,5%	7,1%	-	-
7	Karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi	35,7%	62,8%	1,5%	-	-
8	Karyawan tidak melanggar tata tertib perusahaan karena ada pengawasan dari pimpinan	34,3%	57,1%	8,6%	-	-
9	Karyawan tidak melakukan pelanggaran yang berdampak pada karyawan lain	31,4%	65,7%	2,9%	-	-
10	Setiap pekerjaan yang dilakukan membutuhkan arahan	32,8%	62,9%	4,3%	-	-

4.2.3.3 Pada Variabel Kinerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja, semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik kinerjanya. Berikut tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel kinerja.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	42,9%	54,3%	2,8%	-	-
2	Saya mampu menganalisis data / informasi yang telah tersedia diperusahaan	41,4%	54,3%	4,3%	-	-
3	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun sedang tidak ada atasan diperusahaan	47,1%	44,3%	8,6%	-	-

4	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pihak perusahaan	35,7%	52,9%	11,4%	-	-
5	Saya mampu bekerja sama dengan semua rekan kerja yang berada diperusahaan	41,4%	54,3%	4,3%	-	-
6	Saya selalu melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	40,0%	51,4%	8,6%	-	-
7	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang dibebankan	45,7%	52,8%	1,5%	-	-
8	Karyawan tidak menemui kendala karena karyawan memiliki keterampilan yang memadai	42,9%	52,8%	4,3%	-	-
9	Setiap karyawan memiliki sikap baik terhadap instansi lain supaya terjalin kerja sama yang baik	34,3%	64,2%	1,5%	-	-
10	Jalinan kerjasama yang baik diantara teman sekantor selama ini membuat karyawan merasa nyaman bekerja	37,2%	60,0%	2,8%	-	-

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

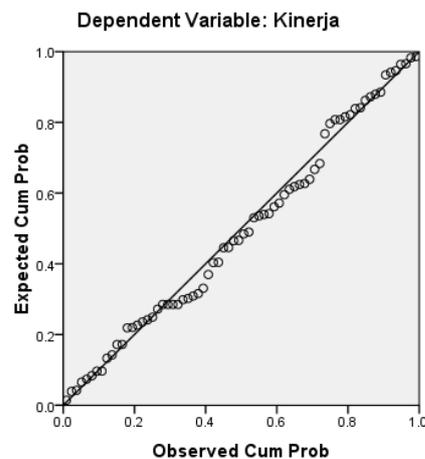
4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2016:154).

a. Kurva Normal P-Plot

Gambar 4.1
Kurva Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Output SPSS 16, 2019

Berdasarkan Table 4.16 Kurva Normaol P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

b. Uji Kolmogorov-Sminov

Pengujian menggunakan Kurva Normal P-plot dapat menyesatkan apabila jumlah data sedikit. Untuk itu diperlukan pengujian lebih akurat yaitu dengan metode non parametrik *one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S)*. Jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K-S tidak signifikan maka residual terdistribusi secara normal. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.16
Tabel Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.19344294
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.857
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode *one-sample kolmogorov-smirnov test* dengan signifikansi .0,857 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

4.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan

nilai $VIF \geq 0,10$. Hasil pengujian VIF dan Tolerance dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.559	7.264		3.932	.000		
Motivasi	.388	.122	.364	3.195	.002	.998	1.002
Disiplin	.242	.121	.039	2.346	.037	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat bahwa nilai VIF menunjukkan nilai VIF motivasi adalah 1,002 nilai VIF disiplin kerja adalah 1,002. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dilihat dari nilai *tolerance* motivasi adalah 0,998 dan nilai *tolerance* disiplin kerja adalah 0,998. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian *tolerance* karena memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10.

4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas

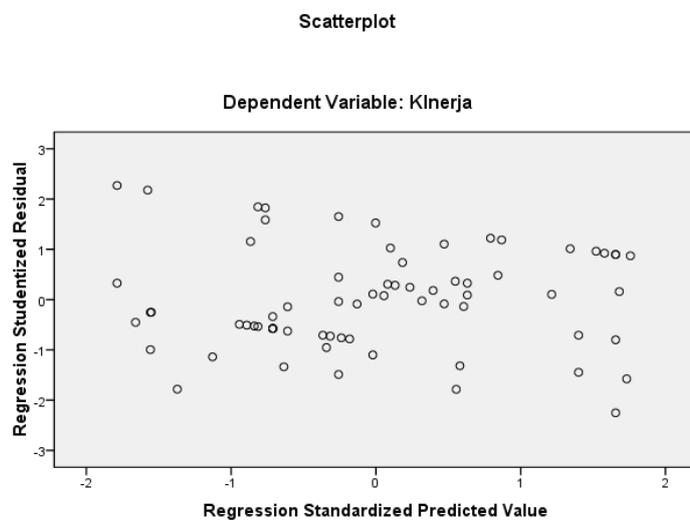
a. Uji Heterokedastisitas Secara Grafik

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Hasil pengujian dengan *scatterplot*.

Gambar 4.2

Uji Heterokedastisitas *Scatterplot*



Sumber : Output SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas Secara Statistik

Uji Glejser yaitu pengujian yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tabel 4.18

Uji Heterokedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.609	4.249		1.085	.282
	Motivasi	-.023	.071	-.039	-.321	.749
	Disiplin	-.006	.071	-.010	-.080	.936

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 terlihat bahwa nilai signifikan dari semua variabel independen $\geq 0,05$ yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi motivasi adalah 0,749 dan nilai signifikasni disiplin kerja adalah 0,936. Maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas terhadap data penelitian.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Abalisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap variabel *dependent* (terikat) kinerja karyawan (Y). Pengujian persyaratan analisis

klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi.

Tabel 4.19

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.559	7.264		3.932	.000
	Motivasi	.388	.122	.364	3.195	.002
	Disiplin	.242	.121	.039	2.346	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 16, 2019

$$Y = 28,559 + 0,388 X_1 + 0,242 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 16 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 28,559 artinya jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 0, maka kinerja karyawan yang dihasilkan nilainya adalah

28,559 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.

2. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,388 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi (X1) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) PT Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta sebesar 0,388 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,242 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja (X2) sebesar satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) PT Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta sebesar 0,242 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
4. Hasil ini sesuai dengan penelitian Kevin Arasy Ramadhan (2018) “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus PT. Finnet Indonesia) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan hasil uji regresi variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel *independent* (bebas) motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap variabel *dependent* (terikat) kinerja karyawan (Y).

4.2.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau terikat. Uji statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel-variabel yang diuji pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji koefisien signifikansi simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.623	2	92.812	5.125	.008 ^a
	Residual	1213.362	67	18.110		
	Total	1398.986	69			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 nilai F hitung yang diperoleh sebesar 5,125 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,13 maka dapat diketahui nilai F hitung $5,125 > F$ tabel 3,13 dengan tingkat signifikansi 0,008. Karena tingkat signifikansi $< 0,05$ maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di PT Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.2.6.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual / *independent* dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Hasil hipotesis dalam pengujian ini sebagai berikut:

Tabel 4.21
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.559	7.264		3.932	.000
	Motivasi	.388	.122	.364	3.195	.002
	Disiplin	.242	.121	.039	2.346	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji t di atas yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara parsial (individual) terhadap variabel *dependent* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Pada tabel 4.22 hasil pengujian signifikan sebesar 0,002 dengan nilai t hitung sebesar 3,195 (positif). Maka diketahui t hitung (3,195) > t tabel (1,998). Sehingga hipotesis yang berbunyi yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima) artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pada tabel 4.22 hasil pengujian signifikan sebesar 0,037 dengan nilai t hitung sebesar 2,346 (positif). Maka diketahui t hitung (2,346) > t tabel (1,998). Sehingga hipotesis yang berbunyi yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima) artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

4.2.7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Tabel 4.22
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.133	.107	4.25557

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Output SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107. Hasil ini berarti variabel *independent* yaitu motivasi dan disiplin kerja hanya menjelaskan sebesar 10,7% terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 89,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Deskripsi Data

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih dominan dengan 47 orang atau 67,1% dari keseluruhan responden. Responden perempuan berjumlah 23 orang atau 32,9% dari keseluruhan responden.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan dengan usia antara 17 – 20 tahun berjumlah 3 orang atau 4,3%. Dengan usia 21 – 40 tahun sebanyak 64 orang atau 91,4%. Dan karyawan yang berusia 41 – 60 tahun berjumlah 3 orang.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik responden menunjukkan bahwa masa kerja karyawan dengan lama bekerja 1 – 4 tahun 50 orang atau sebesar 71,4%. Karyawan yang bekerja 5 – 7 tahun sebanyak 17 orang atau 24,3%. Karyawan lama kerja 8 – 12 tahun ada 3 orang atau 4,3% .

d. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel 4.6 karakteristik responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMA berjumlah 17 orang atau 24,3%. Karyawan dengan pendidikan D1 berjumlah 29 orang atau 41,4% , karyawan dengan pendidikan D3 berjumlah 13 orang atau 18,6% dan karyawan dengan pendidikan S1 berjumlah 11 orang atau 15,7% dari 70 responden.

4.3.2 Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107 atau 10,7%. Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 10,7% dari variasi variabel motivasi dan disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 89,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4.3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dan nilai signifikansi diketahui bahwa nilai F sebesar 5,125 dengan tingkat signifikan 0,008. Karena tingkat signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila motivasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan menurun.

4.3.4 Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai hasil pengujian signifikan sebesar 0,002 dengan nilai t hitung sebesar 3,195 (positif). Maka diketahui t hitung (3,195) > t tabel (1,998). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai hasil pengujian signifikan sebesar 0,037 dengan nilai t hitung sebesar 2,346 (positif). Maka diketahui t hitung (2,346) > t tabel (1,998). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta., maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta. Berdasarkan hasil uji F dan nilai signifikansi bahwa nilai F sebesar 5,125 dengan tingkat signifikan 0,008. Karena tingkat signifikan $< 0,05$, maka bersama-sama (simultan). Hal ini berarti apabila motivasi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila motivasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan menurun.
2. Secara parsial motivasi karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengujian signifikan sebesar 0,002 dengan nilai t hitung sebesar 3,195 (positif). Maka diketahui $t \text{ hitung } (3,195) > t \text{ tabel } (1,998)$. Dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta diterima.

3. Secara parsial disiplin karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengujian signifikan sebesar 0,370 dengan nilai t hitung sebesar 2,346 (positif). Maka diketahui $t \text{ hitung } (2,346) > t \text{ tabel } (1,998)$. Dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa cabang Halim Perdana Kusuma Jakarta diterima.
4. Sebesar 10,7% mempunyai pengaruh kontribusi dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 89,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Secara parsial motivasi memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dalam rangka untuk meningkatkan atau mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan untuk kedepannya, maka dalam hal ini beberapa saran bagi perusahaan ini, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karean dengan meningkatnya kinerja karyawan maka

visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini didapat beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh penulis, yaitu:

- a. Berdasar variabel motivasi, akan lebih baik apabila perusahaan meningkatkan kesempatan karyawan untuk mendapatkan kenaikan posisi serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi karena hal ini mempengaruhi peningkatan motivasi dari karyawan tersebut. Sehingga akan mempengaruhi juga kepada peningkatan kinerjanya bagi perusahaan.
- b. Berdasarkan variabel disiplin kerja, akan lebih baik apabila perlu adanya sikap yang lebih tegas serta konsekuen dalam rangka melaksanakan atura-aturan yang telah ditentukan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.
- c. Pada variabel kinerja karyawan, untuk mendukung tercapainya kinerja karyawan yang baik maka sangat diperlukan kesadaran akan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi guna menciptakan karyawan yang unggul dalam segala hal.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Yohanes D. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karayawan pada PT. Inka (Madiun)*. Dapat dibuka disitus. <https://id.123dok.com/document/y6e4lnoz-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.html> (Diakses pada tanggal 15 Juli 2019).
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Putra.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Putra.
- Ayer, Johannes E & Lyndon R,J Pangemanan & Yolanda P.I Rori. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Dapat dibuka disitus. <https://www.neliti.com/id/publications/74726/> (Diakses pada tanggal 15 Juli 2019).
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gapura Angkasa Official Website-Airport Services <http://www.gapura.id/> (Diakses 05 Juni 2020).
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gomes, F C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mondy dan Noe. 2014. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto, Heru dan Wulandari, Anna. 2010. *Penelitian Metode & Analisis Arsindo Pratama*, Semarang: CV Agung.
- Nasution, S. 2000. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Telkom Pekalongan*. Dapat dibuka disitus. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbrISSN> (Diakses pada tanggal 15 Juli 2019).
- Purba. R. 2004. *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja, Jurnal Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 vol 2: Jakarta.
- Putro, Nanang Y.A. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Studi Kasus pada Perusahaan Pemyedia Jasa Outsourcing PT.ASH cabang Madiun*. Dapat dibuka disitus. https://eprints.uny.ac.id/46181/1/NanangYogiAnggoroPutro_12808141057.pdf (Diakses pada tanggal 15 Juli 2019).
- Rahmatullah, Kamal & Sudharto P Hadi. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MMC Metal Fabrication*. Dapat dibuka disitus. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/> (Diakses pada tanggal 15 Juli 2019)
- Ramadhan, Kevin Arasy. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Finnet Indonesia*. Dapat dibuka di situs. <http://repository.uinjkt.ac.id/space/bitstream/123456789/4100/1/KEVIN%20RAMADHAN-FEB-pdf> (Diakses pada tanggal 12 Mei 2020)
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Riyadi, Mukhlis. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas*. Dapat dibuka disitus. <https://eprints.uny.ac.id/38856/> (Diakses pada tanggal 15 Juli 2019)
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh: Salemba Empat.
- Sanjaya, Muhammad T.R. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta*. Dapat dibuka disitus. https://eprints.uny.ac.id/28529/1/MuhammadTaufiekRioSanjaya_11408141044.pdf (Diakses pada tanggal 15 Juli 2019).
- Santoso, Singgih dan Tjiptono, Fandy. 2001. *Riset Pemasaran: konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Marsauli. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Reasuransi Nasional Indonesia*. Dapat dibuka disitus. [Journal Of Management, Volume 2 No. 2 Maret 2016](#). (Diakses pada tanggal 15 Juli 2019).
- Simamora, Henry. 2002. *Akuntansi Manajemen*. Edisi 2: UPP AMP YKPN.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sofyandi, dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi pertama. Cetakan Pertama, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima: Yogyakarta.
- Sutrisno & Aziz Fathoni & Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Dapat dibuka disitus.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga, Jakarta: Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Trianto, Oni. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan pada Olahraga Nasional PP-PON Kementerian Pemuda dan*

Olahraga. Dapat dibuka disitus. <http://journal.unas.ac.id/kenegaraan/article/view/220/122> (Diakses pada tanggal 05 Juli 2019)

Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

Mathis R.L & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wulandari, Dwi Ayu. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta*. Dapat dibuka disitus. <https://www.google.com/amps/s/docplayer.info/amp/70902057-pengaruh-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-studi-pada-kantor-pelayanan-pajak-pratama-surakarta.html> (Diakses pada tanggal 15 Juli 2019)

