

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA  
TEKNINDO PERKASA BOGOR**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**MUHAMAD DAUD**  
**NIM: 2015511087**

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA  
JAKARTA  
2019  
SURAT PERNYATAAN**

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : MUHAMAD DAUD

NIM : 2015511087

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang  
saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang  
belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada Program  
sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya,  
karena itu pertanggung jawabannya berada dipundak Saya,  
Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar,  
maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 Agustus 2019

MUHAMAD DAUD  
NIM: 2015511087

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NamaMahasiswa : MUHAMAD DAUD  
NIM : 2015511087  
Program : Sarjana Program StudiManajemen  
JudulProposal : Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja  
karyawan di Pt. Surya Teknindo Perkasa

Jakarta, 24 Agustus2019

DosenPembimbing

**Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA**

**PENGARUH DI SIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA  
TEKNINDO PERKASA**



**MUHAMAD DAUD**  
**NIM: 2015511087**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari Kamis tanggal 05 bulan September tahun 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

1. Rasipan, SH., MM.  
Ketua \_\_\_\_\_  
Tanggal: 05 September 2019
2. Dra Siti Laela, MM.  
Anggota \_\_\_\_\_  
Tanggal: 05 September 2019
3. Dr. Sri Lestari Prasolawati, MA.  
Anggota \_\_\_\_\_  
Tanggal: 05 September 2019

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

**Dr. Susanti widhiastuti, SE, MM**  
Tanggal 05 September 2019

## ABSTRAK

Disiplin dan Motivasi Kerja merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Surya Teknindo Perkasa.

Untuk membuktikan pengaruh keduanya, maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Teknindo Perkasa.

Penelitian ini dilakukan melalui survey dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan responden. Populasi yang ada dalam perusahaan berjumlah 40 (lima puluh satu) karyawan. Model analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan *software SPSS version 16.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja di PT Surya Teknindo Perkasa dapat dikatakan cukup baik. Setelah dilakukan penelitian dan melalui proses analisis data, diperoleh hasil bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara simultan Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kontribusi sebesar 81,7% dan sisanya 18,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*Work Discipline and Motivation are two factors that are suspected to be relatively large in affecting Employee Performance in PT Surya Teknindo Perkasa. To prove the influence of both then, it conducted this research with the aim to determine the effect of Discipline Work and Motivation on Employee Performance in PT Surya Teknindo Perkasa.*

*This research is carried out through survey with sampling technique used is saturated or census sampling that is where all members of population is made as respondents. The existing population within the company is 40 (fifty one) employees. Model of data analysis in this study using descriptive analysis, instrument test, classical assumption test and hypothesis test using linear regression analysis with the help of software SPSS 16.0.*

*The results showed that Work Discipline and Motivation in PT Surya Teknindo Perkasa can be quite good. After doing research and through the process of data analysis, obtained results that partially Work Motivation has a significant effect on Employee Performance, Motivation has a significant effect on Employee Performance. While simultaneously Work Discipline and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance. With a contribution of 81,7% and the remaining 18,3% Employee Performance is influenced by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan ridhonya maka skripsi dengan judul "PENGARUH DI SIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA TEKNINDO PERKASA" ini dapat diselesaikan tepat waktu. Proposal

ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

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

1. Dr. Sri Lestari Prasiloewati, MA selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, selaku ketua STIE IPWIJA
4. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.
5. Pimpinan dan Karyawan Pt. Surya Teknindo Perkasa. yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian saya.
6. Keluarg tercinta yang senantiasa memberikan dukungandandorongans semangat.

7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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

Cikeas, 24 Agustus 2019

Muhamad Daud

## DAFTAR ISI

HalamanJudul .....	i
HalamanOrisinalitas .....	ii
HalamanPersetujuanDosenPembimbing .....	iii
HalamanPengesahanSkripsi.....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
DaftarTabel .....	xi
DaftarGambar .....	xii
DaftarLampiran .....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. LatarBelakangMasalah .....	1
1.2. RumusanMasalah .....	7
1.3. TujuanPenelitian .....	7
1.4. ManfaatPenelitian .....	8
1.5. SistematikaPenulisan .....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. LandasanTeori .....	10
2.2. PenelitianTerdahulu.....	34
2.3. KerangkaPemikiran.....	36

2.4. Hipotesis Penelitian.....	37
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
3.2. Desain Penelitian .....	39
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	40
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	41
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	42
3.6. Instrumentasi Variabel.....	42
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	43
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.2. Pembahasan Penelitian.....	50
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	79
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	80
5.3. Saran .....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel1.1.	RekafitulasiAbsensi PT Surya Teknindo Perkasa.....	7
Tabel 1.2.	AbsensiKaryawanPT Surya Teknindo Perkasa .....	9
Tabel 2.2.	PenelitianTerdahulu.....	42
Tabel3.1.	RencanaPenelitian.....	53
Tabel3.2.	OperasionalisasiVariabel.....	55
Tabel 3.3.	Skala Model Likert .....	60
Tabel 4.1.	KarakteristikRespondenberdasarkanJenisKelamin .....	73
Tabel 4.2.	KarakteristikRespondenberdasarkanUsia .....	73
Tabel 4.3.	KarakteristikRespondenberdasarkan Tingkat Pendidikan .....	74
Tabel 4.4.	KarakteristikRespondenberdasarkanJabatan .....	74
Tabel 4.5.	HasilUjiValiditas .....	75
Tabel 4.6.	HasilUjiReliabilitas.....	77
Tabel 4.7.	HasilDeskripsiVariabel .....	78
Tabel 4.8.	TabelRentangSkala .....	79
Tabel4.9.	HasilUjiMultikolinieritas.....	69
Tabel 4.10.	HasilUjiAutokolerasi.....	70
Tabel 4.11.	HasilUjiRegresi Linier Berganda .....	84
Tabel 4.12.	Uji F .....	104
Tabel 4.13.	Uji t .....	104

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	AlurPikir .....	51
Gambar 3.1.	DesainPenelitian.....	54
Gambar 4.1.	StrukturOrganisasiPT Surya Teknindo Perkasa.....	50
Gambar 4.2.	HasilUjiNormalitas .....	81
Gambar 4.3.	HasilUjiHeteroskedastisitas.....	70
Gambar 4.4.	RangkumanHasilAnalisis.....	89

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.	Kuesioner .....	84
Lampiran 2.	Distribusi Jawaban Responden.....	100
Lampiran 3.	Hasil Data SPSS.....	103
Lampiran 4.	Riwayat Hidup.....	116
Lampiran 5.	Kartu Bimbingan Skripsi.....	117

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kualitas Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar sebagai faktor penentu berkembangnya suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan persaingan global. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Arif Ramdhani (2011:18) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tetapi disiplin dan motivasi juga perlu diperhatikan karena merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Karena disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Menurut Depdiknas “2001” mendefinisikan disiplin atau tertib ialah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu, menurut pandangan ini disiplin sebagai suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Disiplin ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selain disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja motivasi dapat juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karenakan sebagai berikut menurut, Edy Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan

mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Selain motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2015:305). Singodimenjo dalam Edy Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja tidak hanya kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan – peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tetapi juga bagaimana ketegasan hukum dalam menyikapi karyawan atau anggota perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan ketentuan tersebut. Ketegasan hukum yang dapat direalisasikan dengan baik akan dapat mengurangi karyawan dalam melakukan tindakan penyimpangan.

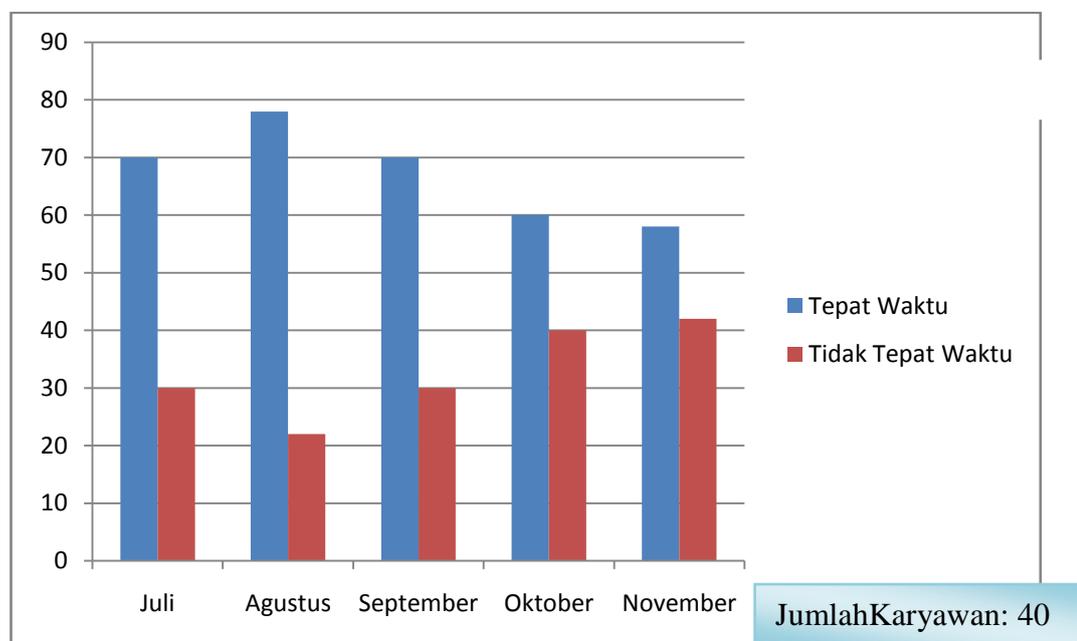
Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan dan tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Dengan demikian dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan HRD di kantor PT. Surya Teknindo Perkasa, faktor-faktor yang menghambat produktifitas karyawan atau yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu penempatan kerja yang tidak sesuai, lingkungan internal organisasi, upah yang tidak tepat waktu, jenjang karir yang tidak jelas, tidak adanya pemberian penghargaan pada

karyawan berprestasi, rendahnya pemberian motivasi dan rendahnya disiplin kerja.

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

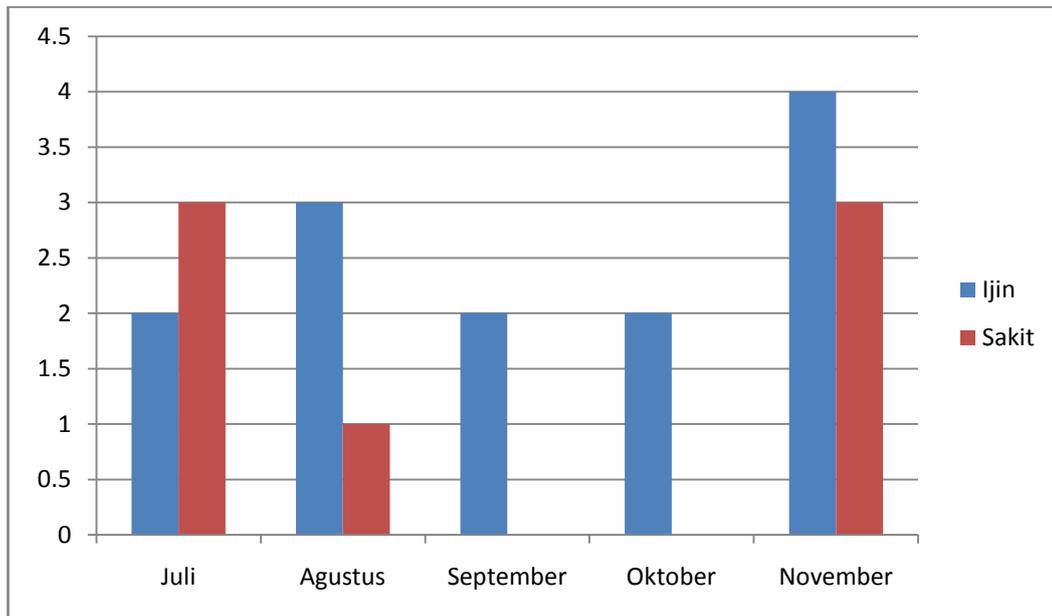
**Tabel: Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Surya Teknindo Perkasa Tahun 2018**



**Sumber: Data HRDPT Surya Teknindo Perkasa**

Berdasarkan tabel I.1 dari 40 jumlah karyawan yang berada di PT Surya Teknindo Perkasa, terdapat 70% karyawan yang datang tepat waktu dan 30% karyawan yang datang terlambat di bulan Juli, kemudian mengalami peningkatan sebesar 78% karyawan yang datang tepat waktu dan ada penurunan sebesar 22% di bulan Agustus, selanjutnya ada penurunan sebesar 70% karyawan yang datang tepat waktu dan peningkatan sebesar 30% karyawan yang datang terlambat di bulan September, selanjutnya ada penurunan sebesar 60% karyawan yang datang tepat waktu dan peningkatan sebesar 40% karyawan yang datang terlambat di bulan Oktober, selanjutnya ada penurunan sebesar 58% karyawan yang datang tepat waktu dan peningkatan sebesar 42% karyawan yang datang terlambat di bulan November. Keterlambatan kedatangan karyawan tersebut dapat menghambat pekerjaan mereka, juga akan menurunkan kinerja karyawan pada kantor PT Surya Teknindo Perkasa dan pada akhirnya akan berakibat menurunkan efektivitas kantor tersebut dalam mencapai tujuannya.

**Tabel: Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Surya Teknindo Perkasa Tahun 2018**



Berdasarkan tabel I.2 dari 40 jumlah karyawan menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan PT Surya Teknindo Perkasa Juli - November 2018 terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir dengan keterangan ijin sebanyak 13 pegawai dan sakit 7 pegawai. Hal itu menunjukkan adanya gejala perilaku stres kerja. Absen dari pekerjaan tersebut dapat menghambat pekerjaan mereka, juga akan menurunkan kinerja karyawan pada kantor PT Surya Teknindo Perkasa dan pada akhirnya akan berakibat menurunkan efektivitas kantor tersebut dalam mencapai tujuannya. Dimana hal tersebut sangat tidak menguntungkan dan harus dihindari oleh perusahaan tersebut.

PT. Surya Teknindo Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur yang memproduksi Screws, Rivet, Terminal, dan berbagai produk kelistrikan beserta produk otomotif. PT. Surya Teknindo Perkasa didirikan oleh Surya Senjayapada tanggal 10 Agustus 2017, Beralamat di

Kampung Tlajung No.39 RT 003/008, Desa Cikeas Udik, Kecamatan Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat.

Permasalahan-permasalahan yang muncul pada perusahaan manufaktur khususnya PT. Surya Teknindo Perkasa adalah hal umum yang biasa terjadi dalam keseharian proses jalannya suatu pekerjaan.

Adapun permasalahan tersebut meliputi beberapa aspek pokok seperti bagaimana ke disiplinian yang terjadi antara karyawan dari setiap divisi maupun berbeda divisi yang ada tidak berjalan dengan baik dalam kegiatan operasional perusahaan yang menyebabkan produktivitas serta kinerja menurun. Kurangnya rasa memiliki perusahaan serta didukung oleh lemahnya wawasan serta pengetahuan para wasdan manajemen dalam kepemimpinan untuk menghadapi setiap permasalahan yang terjadi dalam operasional dalam rangka meningkatkan rasa nyaman dan tanggung jawab karyawan dari segi produktivitas adalah salah satu faktor kenapa angka *turn overs* sangat tinggi.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan proposal berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SURYA TEKNINDO PERKASA”**

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah di PT. Surya Teknindo Perkasa sebagai berikut :

1. ApakahadapengaruhDisiplin kerjaterhadapkinerjakaryawanpada PT.Surya Teknindo Perkasa?
2. Apakahadapengaruhmotivasi kerjaterhadapkinerjakaryawanpada PT.Surya Teknindo Perkasa?

### **1.3. TujuanPenelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian di PT. Surya Teknindo Perkasa adalah sebagai berikut :

1. UntukmengetahuiapakahadapengaruhDisiplin kerja, terhadapkinerjakaryawan di PT. Surya Teknindo Perkasa
2. Untukmengetahuiapakahadapengaruhantaramotivasi kerjaterhadapkinerjakaryawan diPT. Surya Teknindo Perkasa.

### **1.4. ManfaatPenelitian**

1. Bagipeneliti  
Hasilpenelitianini menghasilkan bahan untuk proposal yang merupakan syarat untuk menyusun skripsi selanjutnya dan mencapai gelar sarjana manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.
2. Bagiperusahaan  
Hasil penelitian ini akan membantu perusahaan-perusahaan yang lain, khususnya PT.. Surya Teknindo Perkasa Bahwa disiplin, dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan di waktu yang akan datang.

### 3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun proposal mengenai obyek penelitian selanjutnya dan menjadi sarana informasi dalam pemecahan masalah yang serupa.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan proposal ini terdiri dari 3 bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB 1            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, permasalahan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB 2            TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB 3            METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variable, populasi, sampel dan metode

sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis

#### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT.. Surya Teknindo Perkasa, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

#### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

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

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Umumnya, unit atau bagian yang menangani sumber daya manusia ialah departemen sumber daya manusia (Human Resource Departement atau HRD).

##### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu rangkaian proses yang menangani masalah yang ada dalam lingkup pegawai, karyawan, manajer, buruh hingga tenaga kerja yang lain agar bisa menunjang kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

M.T.E. Hariandja (2002, 2) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dan Menurut Sonny Sumarsono (2003, 4), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang

diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

menurut Mangkunegara (2011:2) adalah: Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Marwansyah (2010:3) : Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, serta merupakan ilmu yang dapat mempelajari bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan tepat, agar

sumber daya manusia tersebut dapat menjalankan tugas wewenangnya dengan baik dan tanpa paksaan.

Secara sederhana manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam aktifitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi.

#### **2.1.1.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:21) antara lain :

1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Fungsi Pengorganisasian

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

3. Fungsi Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Fungsi Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Fungsi Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

6. Fungsi Pengembangan

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

7. Fungsi Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) 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.

8. Fungsi Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

10. Fungsi Kedisiplinan

Kedisiplinan (*Dicipline*) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang yang maksimal.

11. Fungsi Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.1.3.Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job requitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari bahasa Latin *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut Depdiknas “2001” mendefinisikan disiplin atau tertib ialah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu, menurut pandangan ini disiplin sebagai suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Menurut pandangan ini disiplin

sebagai sikap yang taat terhadap sesuatu aturan yang menjadi kesepakatan atau telah menjadi ketentuan.

Menurut Hasibuan “2002” Disiplin ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89), menyatakan bahwa :Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasibuan dalam Barnawi (2012:112), adalah :Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Veithzal Rivai (2011:825), menyatakan bahwa :Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis dalam perusahaan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

#### **2.1.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

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

1. Disiplin preventif

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

2. Disiplin korektif

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

3. Disiplin progresif

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

#### **2.1.2.3. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94), peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan) dalam Edy Sutrisno (2016:94).

#### **2.1.2.4.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **2.1.2.5.Indikator Disiplin kerja**

Menurut Wexley dan Yukl (2010:249), ukuran penilaian disiplin kerja dalam suatu perusahaan yang mempunyai jam kerja dan peraturan dapat diukur meliputi:

1. Kepatuhan terhadap tata tertib
2. Waktu masuk kerja
3. Waktu bekerja

#### **2.1.3.Motivasi Kerja**

##### **2.1.3.1.Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah :Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Veithzal Rivai (2011:455) adalah :Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.Sedangkan menurut Bernard Berelson dan Gary A.Sainer dalam Suwanto (2012:147), menyatakan bahwa :Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### **2.1.3.2.Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Ada dua jenis motivasi kerja menurut S.P Hasibuan (2013:150),yaitu :

1. Motivasi Positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif

ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.1.3.3. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut S.P Hasibuan (2013:146), yaitu :

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

### **2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Donni Juni Priansa (2014:220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

#### 8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

#### 9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

#### 10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

### **2.1.3.5.Indikator Motivasi Kerja**

Manusia termotivasi untuk memuaskan lima jenis kebutuhan, yang dapat disusun dalam suatu hierarki, dimensi motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori menurut Maslow(Hasibuan, 2015:153-165):

#### 1. Physiological Needs (Kebutuhan Fisik dan Biologis)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup.Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. **Safety and Security Needs (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan)**  
Adalah kebutuhan akan kebebasan yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. **Affiliation or Acceptance Needs (Kebutuhan sosial)**  
Adalah kebutuhan sosial, teman, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
4. **Esteem or status Needs (Kebutuhan akan Penghargaan)**  
Adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi tetapi tidak selamanya demikian. Perlu juga diperhatikan oleh perusahaan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula prestisenya.
5. **Self Actualization (Aktualisasi Diri)**  
Adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya berbeda satu sama lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan.

## **2.1.4. Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Salah satu masalah utama yang menjadi fokus perhatian perusahaan adalah masalah kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Demi tercapai tujuan perusahaan, sebagai perusahaan yang mengharapkan kinerja yang terbaik dari para karyawannya, faktor penentu bagi keberhasilan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi Bastian (2010:2). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran

kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktifitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktivitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

#### **2.1.4.2. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2012) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

#### **2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016) adalah :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian

sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

## 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

## 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka

karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya seacara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

**2.1.4.4. Indikator Kinerja**

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011:61) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

1. Dimensi kuantitas kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan.
- b. Kemampuan.

2. Dimensi kualitas dari hasil

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian.
- c. Hasil kerja.

3. Dimensi kerja sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerja sama.
- b. Kekompakan.

4. Dimensi tanggung jawab

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan.

5. Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu :  
kemampuan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai data pendukung dalam melakukan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

### Tinjauan Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2.**

Penelitian	Tahun penelitian	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil
Sarwanto	2007	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar	Analisis regresi linear sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Krisnawati	2008	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada KUD Argopuro (Serba Usaha) Krucil Probolinggo	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada KUD Argopuro (Serba Usaha) Krucil	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

			Probolinggo	
Reza	2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Prawaty	2012	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Analisa	2011	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sarwanto 2007 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang anyar Analisis regresi linear sederhana Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Krisnawati 2008 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada KUD Argopuro (Serba Usaha) Krucil Probolinggo Pengaruh Motivasi Terhadap

Kinerja Pegawai Pada KUD Argopuro (Serba Usaha) Krucil Probolinggo Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Reza 2010 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara Analisis Regresi linear berganda Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Prawaty 2012 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodad Analisis regresi linear berganda Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

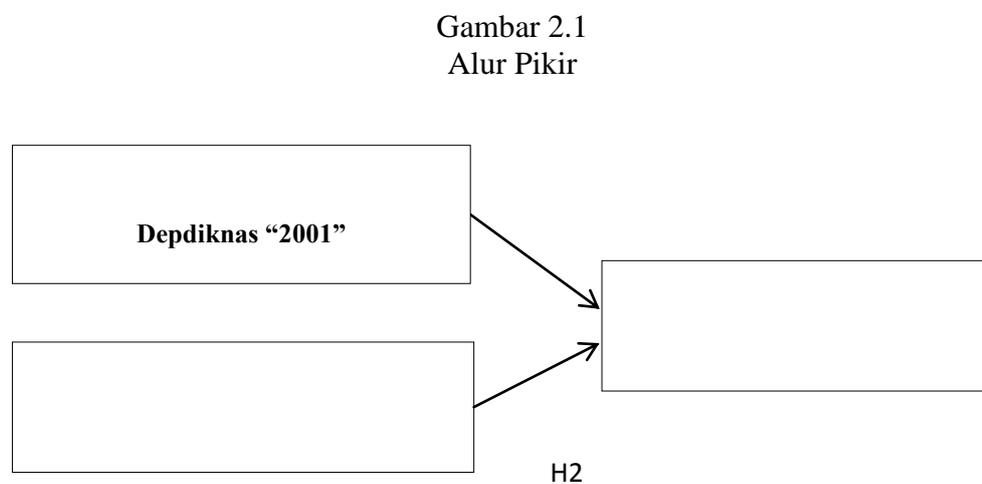
Analisa 2011 Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang Analisis regresi linear berganda Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Menurut tingkat kinerja karyawan yang berada di PT. Surya Teknindo Perkasa dan dari beberapa faktor membuat penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh dari disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa kertekaitan antara masing – masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

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

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



#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teknindo Perkasa. Oleh karna itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teknindo Perkasa.

2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teknindo Perkasa.

### BAB 3

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### 3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Surya Teknindo Perkasa Bogor yang bertempat di Kampung Tlajung No.39 RT 003/008, Desa Cikeas Udik, Kecamatan Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat.

Dilaksanakan sesuai tabel dibawah ini:

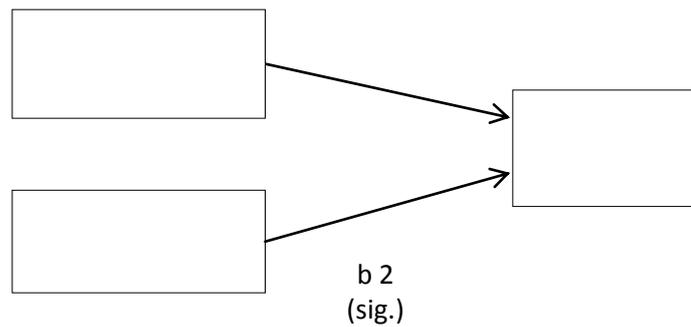
Tabel 3.1.  
Rencana penelitian

No.	Tahapan	Bulan: Desember 2018- September 2019					
		November	Desember	Januari	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul Proposal	■					
2	Bimbingan Proposal		■				
3	Pengajuan Ujian Proposal			■			
4	Ujisan Proposal			■			
5	Pengumpulan Data				■		
6	Pengolaan Data					■	
7	Bimbingan Skripsi						■
8	Pengajuan Ujian Skripsi						■
9	Ujian Skripsi						■

### 3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Surya Teknindo Perkasa.

Tabel 3.2.  
Operasional Variabel



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

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

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

Variabel	Indikator	Skala likert	Item pertanyaan
<p>Disiplin (X1)</p> <p>Mendefinisikan disiplin atau tertib ialah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu, menurut pandangan ini disiplin sebagai suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Menurut pandangan ini disiplin sebagai sikap yang taat terhadap sesuatu aturan yang menjadi kesepakatan atau telah menjadi ketentuan.</p> <p><b>Depdiknas “2001”</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan terhadap tata tertib</li> <li>2. Waktu masuk kerja</li> <li>3. Waktu bekerja</li> </ol>	1 – 3	<p>1,2,3,</p> <p>4,5,6,</p> <p>7,8,9,10</p>
<p>Motivasi (X2)</p> <p>Motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan</p> <p><b>Malayu S.P Hasibuan (2013:143)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisik dan Biologis</li> <li>2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan akan Penghargaan</li> <li>5. Aktualisasi Diri</li> </ol>	1-5	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi</p> <p><b>Bastian (2010:2).</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas dari hasil</li> <li>3. Kerja sama</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol>	1-5	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>

### **3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Pt. Surya Teknindo Perkasa yang berjumlah 40 orang.

#### **3.4.2. Sample**

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah semua KaryawanPT. Surya Teknindo Perkasa. jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 40 Orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Menurut Sugiyono (2016:147).

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

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

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas Karyawan baik di kator Pt. Surya Teknindo

Perkasamaupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.

- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu disiplin, motivasi, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

### **3.6. Instrumentasi Variabel**

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

#### **1. Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung  $>$  r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation)  $>$  0,3.

## 2. Reliabilitas

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

### **3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1. Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

### 1. Uji Normalitas

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

### 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

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

### 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

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

#### 4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

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

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = disiplin

$X_2$  = motivasi

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi disiplin

$b_2$  = Koefisien Regresi motivasi

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen disiplin dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **3.7.2. Pengujian Hipotesis**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Teknindo Perkasa. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

- Jika  $\text{Sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Teknindo Perkasa.
- Jika  $\text{Sig F} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Teknindo Perkasa.

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

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Teknindo Perkasa. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1o :  $b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

H1a :  $b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

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

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka H1o ditolak dan H1a diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Teknindo Perkasa
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka H1o diterima dan H1a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Teknindo Perkasa.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Teknindo Perkasa. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2o :  $b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

H2a :  $b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

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

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Teknindo Perkasa.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Teknindo Perkasa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T.SulistiyanidanRosidah, *ManajemenSumberDayaManusia*. Yogyakarta: GrahaIlmu, 2003:10.
- AnnisaPratiwi. (2014). Pengaruhmotivasiandisiplinkerjaterhadapkinerjapegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Skripsi. Semarang: UniversitasDiponegoro Semarang.
- Anwar PrabuMangkunegara, 2014,PengaruhmotivasiandisiplinkerjaterhadapkinerjakaryawanPerusahaan, PT. RemajaRosdakarya,
- Ardansyah.Wasilawati.(2014). Pengawasan, DisiplinKerja, Dan KinerjaPegawai.Diambildari: <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18923>.
- Arif. Ramdhani 2011.PenilaianKinerja. PT. SaranaPancaKarya Nusa.Abdul Kadirdan Terra Ch. Triwahyuni.
- Depdiknas.(2001)Pengaruhmotivasiandisiplinkerjaterhadapkinerjapegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Skripsi. Semarang: UniversitasDiponegoroSemarang Jakarta
- Hasibuan, 2013;21*ManajemenSumberDayaManusia: PengertianDasar, Pengertian, danMasalah*. Jakarta: PT TokoGunungAgung.
- Hasibuan, Malayu P. (2016). *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Hasibuan, *ManajemenDasar, PengertiandanMasalah*. Jakarta: T GunungAgung, 1996:100-108.
- Hasibuan, *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta :BumiAksara, 2002.
- Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Edi Sutrisno. 2016. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta :Prenadamedia Group. Hamlan Daly.
- EdiSutrisno. 2016.*ManajemenSumberDayaManusia*. Cetakan ke-8.Jakarta :Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.
- Hariandja,MarihotTuaEfendi, 2002,*ManajemenSumberDayaManusia*,.Grasindo, Jakarta

- J. Supranto. (2003). *Statistik Teori Aplikasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.  
Jakarta: Muri Kencana.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.  
Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung
- M. Taufiek Rio Sanjaya. (2015).  
Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In  
Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2000 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama,  
penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung” dalam Abdul Azis 2010:40.
- Mardi Astutik. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan  
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat  
Daerah Kabupaten Jombang. Issn. Vol. 2 No. 2. Diambil dari:  
file:///C:/Users/Arini/Downloads/1100-2863-3-PB.pdf.
- Muhammad Ashari. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.  
PLN (Persero). Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Mulyanto, Herdan Anna Wulandari. Penelitian: *Metode dan Analisis*, CV Agung,  
Semarang, 2010.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.  
Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BPF, 1996:154.
- Wa Ode Zusnita Muizu. (2016).  
Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Diambil dari:  
<https://www.neliti.com/id/publications/164651/disiplin-kerja-dan-pengaruhnya-terhadap-kinerja-pegawai-negeri-sipil>.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*,  
*Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Suwarno dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : Cv. Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2010. "kinerja karyawan". Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2015. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. PT Raja Grafindo Persada.

Sumarsono, Donny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan.

Veithzal Rival (2011). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Skripsi. Bengkulu: Universitas Bengkulu.