

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. REASURANSI NASIONAL INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

MARSAULI SIAGIAN

NIM : 2011521297

**PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
JAKARTA
2015**

HALAMAN MOTTO

“Untuk mendapatkan kesuksesan, keberanianmu
harus lebih besar dari pada ketakutanmu”

“Orang yang paling beruntung di dunia adalah orang yang telah
mengembangkan rasa syukur yang hamper konstan dalam situasi
apapun”

“ Pengetahuan adalah Kekuatanku”

*“ aku belajar, aku tegar, dan bersabar hingga aku
berhasil. Terimakasih untuk semua”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini Saya persembahkan untuk:

- ❖ Bapak dan Ibuku tercinta yang selalu kedoakan panjang umur dan selalu dalam lindungan Tuhan.
- ❖ Kakak Efendi Siagian yang selalu memberi bantuan dalam dana selama masa kuliahku ini dan selalu mensupport adiknya tercinta ini.
- ❖ Kakak Junita Siagian, Jonni Halomoan siagian, Betty siagian, dan Renta Siagian yang selalu memberikah semangat dan mensupport dalam menyelesaikan Skripsi Saya.
- ❖ Dosen pembimbing Ibu Ir. Titing Widyastuti, MM
- ❖ Seluruh dosen-dosen STIE IPWIJA
- ❖ Sahabat-sahabatku yang selalu setia dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan motivasi.
- ❖ Ayah & Ibu angkatku Janten Siagian dan Fitri simanjuntak
- ❖ Pihak lain yang tak dapat saya sebut satu persatu

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Marsauli Siagian

NIM : 2011521297

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan 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 2015

Marsauli Siagian

NIM : 2011521297

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA-PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MARSAULI SIAGIAN
NIM : 2011521297
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia

Jakarta, 14 September 2015

Dosen pembimbing,

Ir. Titing Widyastuti, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. REASURANSI NASIONAL INDONESIA**



MARSAULI SIAGIAN

NIM : 2011521297

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada hari senin, 07 bulan September tahun 2015 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Rasipan, SH, MM

Ketua

Tanggal : 07 September 2015

2. Eswanto Sugeng Rahayu, SE, MM

Anggota

Tanggal : 07 September 2015

3. Ir. Titing Widyastuti, MM

Anggota

Tanggal : 07 September 2015

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA

Program Sarjana – Program Studi Manajemen

Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM

Tanggal : 07 September 2015

ABSTRAK

Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam pekerjaan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja Karyawan didalam pekerjaan

Penelitian dilakukan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia dengan mengambil 142 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin daritotal populasi adalah 60 responden. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala dilakukan dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan. Artinya variabel motivasi pengaruhnya kecil terhadap kinerja (Y) ; 2) Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan; 3) Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja itu sendiri. Berdasarkan hasil temuan tersebut dihasilkan persamaan uji regresi sebesar $Y = 48,019 + 0,221 X_1 + 0,041 X_2$.

Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Motivasi dan Disiplin Kerja.

Kata Kunci:

Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REASURANSI NASIONAL INDONESIA” akhirnya dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana–Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan diiringi rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Ir. Titing Widyastuti, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I Gunawan, S.E, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM., M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT. Reasuransi Nasional Indonesia yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran menyusun skripsi penelitian ini.

5. Seluruh dosen dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA untuk membimbing serta kelancaraan administrasi penulis selama menempuh studi di STIE IPWIJA.
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Teman-teman tercinta Imelda Manurung, Diah Purnama, Helen, Dani Putri, Tambren Siagian, Vinka, dan rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana STIE IPWIJA.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut memberikan bantuan dan pengertian secara tulus.

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

Terima kasih.

Jakarta, 7 September 2015

Marsauli Siagian

2011521297

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Motto	ii
Halaman Persembahan	iii
Halaman Orisinalitas	iv
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	V
Halaman Pengesahan Skripsi	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Kinerja	11
2.2.1. Pengertian Kinerja	11
2.2.2. Karakteristik Kinerja Karyawan	12
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.2.4. Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
2.2.5. Hubungan Motivasi dengan Kinerja	15
2.2.6. Hubungan Disiplin dengan Kinerja.....	17
2.2.7. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.3. Motivasi	18
2.3.1. Pengertian Motivasi.....	19
2.3.2. Tujuan Motivasi.....	22
2.3.3. Teori-teori Motivasi	23
2.3.4. Jenis Motivasi	25
2.3.5. Faktor-faktor Motivasi.....	26
2.3.6. Model-model Motivasi	27
2.3.7. Indikator Motivasi Kerja	28

2.4. Disiplin	29
2.4.1. Pengertian Disiplin	30
2.4.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	31
2.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	32
2.4.4. Indikator Disiplin Kerja	34
2.5. Penelitian Terdahulu	35
2.6. Kerangka Pemikiran	36
2.7. Hipotesis	37

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian	38
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian	39
3.3. Desain Penelitian	39
3.4. Definisi variabel dan Operasionalisasi variabel	40
3.4.1. Defenisi Variabel.....	40
3.4.2. Operasionalisasi Variabel.....	41
3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	42
3.5.1 Populasi.....	42
3.5.2. Sampel	42
3.5.3. Metode Sampling	43
3.6. Metode Pengumpulan Data	44
3.6.1. Penelitian Primer atau Lapangan (Field Research)	44

3.6.2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)	45
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	45
3.7.1. Metode Analisis	45
3.7.2. Uji Intrumen Penelitian	46
3.7.3. Uji Validitas	46
3.7.4. Uji Reliabilitas	47
3.7.5. Analisis Korelasi Ganda	48
3.7.6. Penentuan Nilai Determinan	48
3.7.7. Analisis Regresi Ganda	49
3.7.8. Uji Hipotesis	49
3.7.8.1. Uji Secara Persial (Uji T)	49
3.7.8.2. Uji Secara Simultan (Uji F)	50

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Sekilas Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
4.1.1. Sejarah PT. Reasuransi Nasional Indonesia	52
4.1.2. Pengertian Reasuransi.....	54
4.1.3. Visi dan Misi PT. Reasuransi Nasional Indonesia.....	54
4.1.4. Manfaat dan Tujuan Reasuransi.....	55
4.1.5. Karakteristik Responden.....	56
4.2. Analisis Data dengan Menggunakan SPSS versi 16.....	57
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X ₁).....	58

4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X_2).....	59
4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja	61
4.3. Analisis Deskriptif.....	63
4.3.1. Variabel Motivasi (X_1).....	63
4.3.2. Variabel Disiplin (X_2).....	64
4.3.3. Variabel Kinerja (Y).....	65
4.4. Tingkat Analisis Korelasi Antara variabel.....	66
4.5. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.....	68
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.2. Kategori Skala Likert.....	45
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	58
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_2)	60
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	62
Tabel 4.7. Deskriptif Variabel Motivasi.....	64
Tabel 4.8. Deskriptif Variabel Disiplin.....	65
Tabel 4.9. Deskriptif Variabel Kinerja.....	66
Tabel 4.10. Tingkat Analisis Korelasi antara Variabel.....	66
Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R^2).....	68
Tabel 4.12. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	69
Tabel 4.13. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	71
Gambar 4.14. Hasil Pengujian Hipotesis.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner	86
Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji reliabilitas Motivasi (X1).....	100
Lampiran 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin (X2).....	101
Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	103
Lampiran 6. Tampilan (Output) SPSS Analisis Deskriptif	103
Lampiran 7. Output SPSS Analisis Korelasi.....	105
Lampiran 8. Regression.....	106
Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup.....	108

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan ataupun pegawai pada suatu instansi pemerintahan, organisasi, dan perusahaan swasta mempunyai suatu manfaat maupun peran yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan instansi pemerintah, organisasi dan perusahaan swasta tersebut sehingga dapat mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan. Untuk mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan maka kinerja seorang karyawan ataupun pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan harus diikuti dengan motivasi dan disiplin yang tinggi terhadap tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Motivasi merupakan suatu dorongan hidup yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan. Secara teori definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-

tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Dorongan seseorang untuk bekerja di pengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi .

Selain hal di atas faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu selain disiplin kerja alangkah lebih baik jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin juga merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaanti segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin karyawan yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi/instansi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu mewujudkan suatu prestasi instansi yang maksimal sebagai suatu tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan yang diinginkan salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi/instansi yang ada di PT Reasuransi Nasional Indonesia adalah upaya

penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas, terutama dalam posisinya sebagai pemikir, perencana, pelaksana kegiatan, sehingga terlaksananya tugas secara efektif, efisien, dan produktif.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Hal ini manusia memegang untuk mewujudkan didalam pencapaian tujuan organisasi/instansi tersebut. Sehingga untuk mewujudkan cita-cita maupun tujuan organisasi perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila sumber daya manusia yang ada telah ditingkatkan melalui program-program peningkatan sumber daya manusia, maka hal ini berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja karyawan dalam lingkungan kerja beragam, mulai dari karyawan yang prestasinya memuaskan, baik, cukup, dan prestasi kerja yang buruk. Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka diperlukan adanya disiplin kerja para karyawan.

Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan karyawan, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang: **"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan yang terdapat di PT. Reasuransi Nasional Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin karyawan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diharapkan melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan yang terdapat di PT . Reasuransi Nasional Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin karyawan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan agar tulisan ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua pihak, dimana manfaat yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Sendiri

Peneliti ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh semasa dibangku kulia dan praktek langsung di PT. Reasuransi Nasional Indonesia ditempat penulis bekerja.

2. Bagi Pembaca

Merupakan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan pengembangan intelektualisasi mahasiswa. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu gambaran dan informasi bagi masyarakat, teman-teman, maupun peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian dimasa yang akan datang .

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti lebih lanjut dan terutamadi bidang pengembangan sumber daya manusia pada Program Strata Satu (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI-Jakarta.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penulis skripsi ini, penulis membagi dalam V (lima) bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan .

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengutarakan teori-teori ataupun penjelasan-penjelasan dari buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, sehingga memberikan kejelasan tentang indikator dari masing-masing variable yang diteliti.

BAB 3 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, metode pengumpulan data, serta metode analisis data dengan menggunakan statistik dan operasional variable penelitian.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas sejarah perusahaan dan merupakan inti dari pembahasan dengan menganalisa hasil penelitian secara kualitatif dan kuantitatif yang meliputi "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia".

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup penulisan skripsi yang berisikan kesimpulan dan saran yang diajukan oleh penulis.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKAN

2.1. Landasan Teori

Pada sub bab kajian pustaka ini akan diuraikan mengenai landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya yang diambil dari literatur-literatur mengenai peran sumber daya manusia, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli mendefinisikan pengertian dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2005:10): “MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Sedangkan dalam buku yang berjudul “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia” mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia untuk pencapaian baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko,2001:4).

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 mengelola 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.

2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu kegiatan usaha. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena hal tersebut merupakan penentu nasib organisasi dimasa yang akan datang. Dimana sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan untuk menghasilkan barang dan jasa.

Menurut Gomes (2002:1): “SDM merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.”

Menurut Oemar Hamalik (2001:7) Sumber daya manusia adalah “Tenaga kerja yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan”.

Menurut Hasibuan (2005:224) :”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,”

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas 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 satusumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan dorongan.

2.1.3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan (2005:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 yaitu:

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (planning), Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan 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 adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi
3. Pengarahan (actuating), Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (controlling), Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawannya, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran,

kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.
2. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
4. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
6. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yaitu putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

Diantara fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi, akan mempengaruhi fungsi yang lain. Tingkat efektivitas dan fungsi-

fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, ditentukan oleh profesionalisme sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

2.2. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Performance appraisal (PA) adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (performance manajemen). Mungkin sekali masih banyak organisasi atau perusahaan yang mengabaikan fungsi penilaian kinerja (performance appraisal /PA). Sangat mungkin pula sistem penilaian yang diterapkan tidak sesuai dengan kultur organisasi yang berkembang dan tidak ada motivasi kerja .

2.2.1. Pengertian Kinerja

Pendapat dari Rivai (2006:309) “kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan.

Yuli (2005:89) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Simamora (2005:327) mengatakan bahwa kinerja yaitu: "suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik.

Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut John Whitmore (1997 : 104) "Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan".

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

2.2.2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).
2. Otoritas (wewenang). Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999 : 27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Inisiatif. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
4. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

2.2.4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran beberapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan itu. Sementara penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa seseorang adalah pemrogram komputer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemrogram

tadi menerima gaji maksimal untuk posisi programmer komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel (1993: 379) “A way of measuring the contribution of individuals to their organization“. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja

Menurut Cascio (1992: 267) “penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”.

Menurut Bambang Wahyudi (2002: 101) “penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut”.

Menurut Bernard dan Russel (2001:379) bahwa kinerja dilihat dari hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu. Alasan diperlukannya penilaian kinerja.

Ada beberapa alasan dan pertimbangan, yaitu :

- a. penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- b. penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer

maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.

- c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (retraining) serta pengembangan.
- d. penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.

Dari berbagai alasan dan bahan pertimbangan tersebut diatas maka semua itu diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan. Karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja diperusahaan, dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan.

Menurut Henry Simamora (338: 2004) “penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”.

2.2.5. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Setiap aktivitas yang mengarah kepada pembinaan untuk para petugas ataupun karyawan merupakan suatu dorongan atau motivasi agar para pegawai bekerja sesuai dengan petunjuk dan arahan para pemimpinnya. Untuk itulah motivasi sangat penting sekali bagi para pegawai dalam meningkatkan kegiatan

kerjanya. Kinerja pegawai memiliki hubungan dengan kemampuan pegawai. Oleh karena itu jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

2.2.6. Hubungan disiplin dengan kinerja

Dalam setiap kegiatan bagi semua pegawai tentunya tidak lepas dari tata cara dan disiplin didalam bekerja, agar semua tujuan organisasi tata cara tercapai. disiplin merupakan hal yang penting dan perlu dipatuhi dalam setiap kegiatan karena dengan disiplin pegawai dapat memperlibatkan tingkat kinerja seorang pegawai.

Seorang pegawai bisa dikatakan telah disiplin apabila telah mematuhi aturan dan kebutuhan yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik sulit dicapai apabila tidak diikuti oleh disiplin yang tinggi, maka dengan demikian hubungan antara disiplin dan kinerja sangat erat hubungannya.

2.2.7. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. *Kuantitas*. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. *Kualitas*. Kualitas adalah 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. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. *Keandalan*. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
4. *Kehadiran*. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. *Kemampuan bekerja sama*. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3. Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni mover yang berarti “menggerakkan”. Motivasi pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain agar dengan sukarela mau melakukan sesuatu, motivasi dapat dorongan dari luar maupun dari dalam. Dorongan disini dimaksudkan sebagai desakan alami untuk memuaskan kebutuhan hidup dan juga merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Pengertian ini didasarkan pada pengertian motivasi yang

berasal dari kata motif yaitu gerak dan dalam mendorong seseorang berbuat sesuatu.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansional guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja individual, dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

2.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut Siagian (2002:102) “motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya”.

Morrison (1993) dalam Hakim (2006:167) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah ke sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektifitas kerja dapat dicapai. Dengan adanya target atau sasaran itulah yang mengarahkan serta memotivasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu.

Sedarmayanti (2008:233) juga mengungkapkan bahwa, “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi

yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, (Gray, dkk, 1984:69).

Istilah-istilah untuk menghindari kekurang tepatan penggunaan istilah “motivasi” ini perlu kiranya dimukakan pendapat Drs. Manullang dan Marihot (2004:165) tentang adanya istilah-istilah yang mirip dan sering dikacaukan tentang motivasi tersebut sebagai berikut:

1. Motif
2. Motivasi (motivation)
3. Motivasi Kerja
4. Incentive(insentif)

Motif disama artikan dengan kata-kata: motive, motip, dorongan alasan, dan driving force. Motif adalah daya dorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Dikatakan bahwa rumusan yang berbunyi “motive are why’s of behavior” ialah tepat. Artinya “mengapa timbul tingkah laku seseorang”, itulah “motive”. Tepat apa yang didefinisikan oleh dua orang ahli sebagai berikut :

1. W.H Haynes dan J.L Massi, dalam bukunya "Management Analysis, Concept and Cases", yang dikutip oleh beliau, mengataka bahwa "motive" adalah "something wihin individual which incites him to action".
2. Drs. The Ling Gie, berpendapat bahwa 'motive' atau dorongan bathin adalah: "suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan seseatu atau bekerja", (tertulis dalam kamus Administrasi karangan Drs. The Liang Gie, Gunung Agung jakarta).

Motivasi atau Motivation atinya adalah ; pemberi motif, penimbul motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah: "faktor yang mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu". Menurut Drs. The liang Gie cs dalam kamus administrasi tersebut diatas tadi memberikan perumusan 'motivating' sebagai berikut;

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberi dorongan ini bertujuan mengiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut J. Ravianto dalam buku nya "produktivitas dan manusia Indonesia" adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan, dan peraturan, imbalan jasa uang, dan non uang. Jenis pekerjaan

dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya .

Incentive (insentif) dapat diganti dengan kata: ‘Alat motivasi, sarana motivasi. Sarana penimbulkan motive atau sarana yang menimbulkan dorongan’. Dengan pembatasan-pembatasan penggantian istilah-istilah tersebut diantaranya dapatlah dihindarkan pengkacaubalauan penggunaan istilah yang menyangkal ‘Motivasi’ tersebut .

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. Seperti yang dikemukakan oleh Vance yang dikutip oleh Sudarwan (2004:15) mengungkapkan bahwa, “motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari prospektif pribadi dan terutama organisasi”.

2.3.2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:146) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, 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.

2.3.3. Teori-teori Motivasi

Beberapa 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. Toeri A.H. Maslow

Menurut A.H. Maslow perilaku seseorang ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Ia mengatakan orang mempunyai suatu hierarkki kebutuhan dan secara berturut-turut tersendiri dari fisik, rasa aman, social, penghargaan, serta aktualisasi diri.

Pada dasarnya perilaku adalah cita-cita mengorientasi. Dengan kata lain perilaku pada umumnya dimotivasi oleh kegiatan untuk memperoleh kebutuhan. Sesuai dengan itu, menurut maslow sehubungan denga hierai kebutuhan seseorang, maka yang mendorong seseorang berperilaku tertentu dipengaruhi oleh oleh kebutuhan yang mendesak.

2. Teori Douglas Mc. Gregor

Menurut douglos Mc, greger, ada dua pendekatan manajemen yang diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu, mendasarkan diri pada serangkain asumsi, mengenai sifat manusia yang dinamai teori X dan teori Y

Douglas Mc, Gregor menginginkan dalam rangka memotivasi bawahaakann para manejer sebaiknya menerapkan teori X dalam perusahaan. Dengan

menerapkan teori Y, maka orang-orang didalam perusahaan akan di dorong untuk berkembang dan akan menerapkan pengetahuan, keterampilan dan imajinasinya untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

3. Teori Frederich Hersberg

Frederich Hersberg berpendapat bahwa ada dua rangkain kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya. Rangkain kondisi kedua disebut factor motivator.

Rangkain kondisi pertama factor hygiene terdiri dari kebiasaan administrasi, pengawasan bimbingan atasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja, tidak ada pengaruhnya atau hubungan dengan motivasi pengawai, namun rangkain kondisi itu harus ada dalam setiap perusahaan agar keadaan lingkungan pekerjaan dianggap kondus.

4. Teori David Mc. Clelland

David Mc. Clelland mengemukakan teorinya yang disebut teori motivasi prestasi. Menurutnya, timbulnya kegagalan para pemimpin menciptakan system insentif yang efektif dalah karena adanya kekeliruan tentang manusia pekerjaannya. Kekeliruan para manejer yang terbesar adalah anggapan mereka bahwa manusia bekerja semata-mata demi uang.

Menurut David Mc. Clelland, factor utama yang menyebabkan apakah seseorang berprestasi atau tidak adalah factor motif berprestasi. Ciri-ciri orang yang mempunyai motif motivasi berprestasi ialah berusaha membuat sesuatu dengan lebih baik, adanya ambisi dengan perhitungan rasional tidak menggantungkan diri pada nasib. Selain itu menurut David Mc. Clelland, agar

karyawan mau berprestasi maka para manajer harus dapat menciptakan prakondisi yang memungkinkan berkembangnya keperluan prestasi pegawai caranya adalah dengan jalan memberi kesempatan pada semua tingkatan didalam organisasi untuk mengambil keputusan atau memilih sendiri cara bekerja yang diinginkan.

2.3.4. Jenis Motivasi

Hasibuan (2001:151) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif). Dalam memotivasi, manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif). Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

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

1. Motivasi positif terdiri dari:
 - a. Kenaikan gaji berkala
 - b. Kenaikan pangkat

- c. Pemberian fasilitas kerja yang baik
- d. Pemberian berbagai jenis penghargaan
- e. Promosi jabatan
- f. Pendidikan dan latihan baik dalam maupun luar negeri

2. Motivasi negatif terdiri dari

- a. Teguran-teguran
- b. Hukuman
- c. Ancaman PHK
- d. Skorsing

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

2.3.5. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (Needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan-kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (jobitself). (Faustino Cardoso Gomes, 2003: 180).

2.3.6. Model-model Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2005:148), menyatakan bahwa model-model motivasi terdiri dari tiga, yaitu :

1. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerja meningkat adalah dilakukan dengan sistem *insentif*, yaitu memberikan *insentif* (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi.

2. Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerja meningkat ialah dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.

2.3.7. Indikator Motivasi Kerja

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

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis 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 terpuaskan, 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 terpuaskan 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.

2.4. Disiplin

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan.

Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

2.4.1. 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”.

Sondang P. Siagian (2005:305) juga berpendapat bahwa : “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya”.

Menurut Terry (dalam Tohardi,2002:87, Kencana prenada media group), Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerja dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya berhubungan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, 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.

2.4.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Singodimedjo (2000:89-90), faktor yang memengaruhi disiplin Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan baik-baiknya.

2. Adanya tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

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. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada atasan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang 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 pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicari jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan .
- b. Melontrakan pujian sesuai dengan tempat dan waktu, dan hingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut .
- c. Sering mengikutertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dari pekerjaan mereka.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada reka sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun .

2.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Indikator-indikator untuk mengukur disiplin Karyawan menurut Soejono (2000) adalah:

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

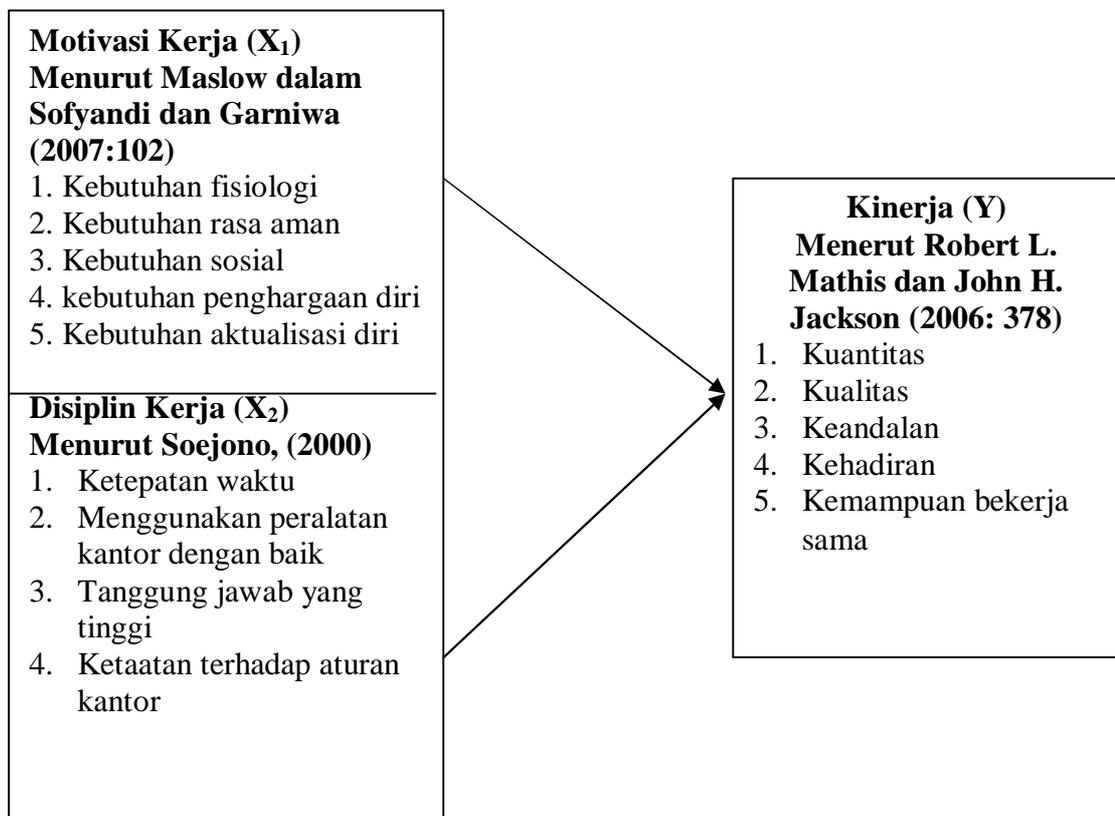
2.5. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian yang berhubungan dengan judul skripsi penulis terdahulu yang dilakukan oleh Encep (2012) dalam jurnal yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Staf Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. Peneliti menyebar 100 angket, dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa semua variabel handal dan valid, semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
2. Dan penelitian lain terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Murtazi 2008 yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Propinsi Banten*". variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y), dan Variabel bebasnya adalah Disiplin (X_1), Motivasi (X_2) penelitian menghasilkan bahwa berkorelasi secara signifikan sebesar 66.2% terhadap Kinerja Pegawai. berdasarkan koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa Disiplin, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 42% dan selebihnya 58% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diketahui atau termasuk dalam analisis regresi ini.

2.6. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Semakin tinggi Motivasi dan Disiplin serta semakin tinggi pula Kinerjanya. Motivasi mempunyai beberapa ukuran yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi. Disiplin mempunyai beberapa ukuran antara lain adalah kualitas disiplin kerja, kuantitasi pekerjaan, kompensasi, lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, dan konservasi. Serta kinerja juga memiliki ukuran yang dapat mendukung yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen organisasi.

Gambar 2.6. kerangka pemikiran



2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara dan perlu dibuktikan kebenarannya. Sehubungan dengan pengertian yang telah diuraikan diatas yaitu pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan maka penulis mengemukakan suatu hipotesis. Hipotesis yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi mempunyai pengaruh secara positif terhadap Kinerja.
2. Diduga Disiplin mempunyai pengaruh secara positif terhadap Kinerja.
3. Diduga Motivasi dan Disiplin tidak berpengaruh tetapi positif terhadap Kinerja.
4. Diduga Motivasi dan Disiplin berpengaruh negatif terhadap Kinerja.

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian hipotesis sebagai berikut yaitu:

1. Hipotesis adalah penjelasan yang bersifat sementara untuk tingkah laku, kejadian atau peristiwa yang sudah atau akan terjadi. Hipotesis disefenisikan sebagai pernyataan yang merukan “dugaan” mengenai hubungan antara dua variable atau lebih. Namun tidak semua penelitian harus melewati langkah perumusan hipotesis (Oleh Fred N .Kerlinger, 1973:51 caps).
2. Menurut Dani Vardiansyah (2008:10), Hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya .
3. Menurut Good dan Scates(1954:10) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah selanjutnya.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu bagian yang sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Metode penelitian merupakan cara untuk memperoleh data, keterangan-keterangan serta fakta-fakta yang ada hubungannya dengan masalah penelitian .

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2003:40) penelitian deskriptif kuantitatif ialah suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ditemukan dilapangan sesuai dengan aslinya yang selanjutnya dilakukan hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variable yang diteliti .

Oleh karena itu proses penelitian deskriptif dilakukan melalui penyelidikan dengan cara menggambarkan, menuturkan, dan menafsirkan keadaan subyek atau obyek penelitian sebagaimana adanya berdasarkan data dan fakta yang dikemukakan sehingga dapat diungkapkan fenomena-fenomena yang diamati, baik berupa situasi, hubungan yang terjadi, proses atau kegiatan yang sedang berlangsung. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasi.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah di PT Reasuransi Nasional Indonesia Jl. Cikini Raya No. 99-101 Cikini Menteng, Jakarta Pusat.

No.	Kegiatan	juni 2015				juli 2015				Agustus 2015			
		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 Laporan												

3.3. Desain Penelitian Variabel

Dalam operasional Variabel meliputi tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yang ada di kantor PT. Reasuransi Nasional Indonesia dimana .
 Kebutuhan fisiologi, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, kebutuhan penghargaan diri, Kebutuhan aktualisasi diri motivasi sebagai variabel (X_1), ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang tinggi, Ketaatan terhadap aturan kantor, disiplin adalah variabel (X_2) dan Kuantitas, Kualitas, Keandalan, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama kinerja sebagai (Y) meliputi antara lain ketepatan waktu pemasukan dokumen serta kualitas data yang dihasilkan.

3.4. Definisi Variabel dan Operasional Variabel

Berdasarkan judul skripsi yang diambil penulis yaitu “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia. Maka, penulis mendefinisikan masing-masing variabel dan membuat operasional variabel.

3.4.1. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) mengatakan : “Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya atau objeknya”. Berdasarkan judul penelitian yang diambil, maka dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.

3.4.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin penelitian melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y). Dimana indikator- indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini adalah tabel variabel Operasional Variabelnya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Item
Motivasi(X₁) Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:102).	Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	1-17
Disiplin Kerja (X₂) Menurut Soejono, (2000)	Kesadaran dan kesedi-aan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-nor-ma sosial yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor 	1-17
Kinerja (Y) Robert L. Mathis dan John H, Jackson (2006:378)	Hasil kerja secara kua-litas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melak-sanakan tugasnya se-suai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama 	1-17

3.5. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003:41), Populasi diartikan sabagai seluruh anggota kelompok yang sudah ditentukan karakteristiknya dengan jelas baik itu kelompok orang, objek, atau kejadian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang terdata dibagian kekaryawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia.

3.5.2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2003:57) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel merupakan bagain dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Sejalan dengan itu, Surachmad (1980:93) mengemukakan pendapat sebagai berikut :

“Sampel diperlukan bila peneliti tidak bermaksud meneliti seluruh populasi yang karena tidaklah mungkin penelitian secara langsung meneliti segenap populasi padahal tujuan penelitian ialah menemukan generalisasi yang berlaku secara umum. Oleh karenanya peneliti terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi yakni sampel yang dipandang representative terhadap populasi itu“.

Untuk penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak (Simple Random Sampling). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin (Umar,2003:136) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = tingkat presisi atau kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolelir penelitian ini 10 %, dengan taraf signifikan (α) 95%.

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

$$n = \frac{142}{(142 \times 0,10^2) + 1}$$

$n = 58,67$ atau **60 sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Random Sampling maka penelitian mengambil sampel sebanyak 60 orang dari jumlah populasi sebesar 142 orang. Dari jumlah populasi sebesar 142 orang kemudian baru diambil 60 responden dari jumlah karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia.

3.5.3. Metode Sampling

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling adalah accidental sampling yaitu mengambil responden sebagai sample berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sample bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono 2004:77). Sedangkan menurut Santoso dan Tjiptono (2001: 89-90) Accidental Sampling adalah prosedur sampling yang memilih sample dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau akses.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Penelitian Primer atau Lapangan (Field Research)

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan secara langsung dari sumber oleh peneliti untuk menyatakan masalah risetnya secara khusus (Isijanto, 2009:44).

Teknik pengumpulan data dapat penelitian kepustakaan dan atau penelitian lapangan berupa:

1. Observasi ialah suatu penyelidikan yang dijalankan secara sistematis dan sengaja diadakan dengan menggunakan alat indra terutama mata terhadap kejadian-kejadian yang langsung .
2. Wawancara Merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak tersruktur, dan individual (Malhotra dalam Istijanto 2009:49).
3. Koesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh periset untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Istijanto 2009:69).

Tabel . 3.2

Kategori Skala Likert

Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat setuju
(STS)	(TS)	(CS)	(S)	(SS)
1	2	3	4	5

3.6.2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan ini berupa data yang diambil dari beberapa literature seperti buku-buku, jurnal, majalah, makalah, modul, dan website perusahaan yang berkaitan dengan perusahaan yang sudah diteliti.

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**3.7.1. Metode Analisis**

Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau tekni yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis,2006:24). Analisis data bertujuan mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program pengelola data SPSS.Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan, yaitu :

3.7.2. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan (kuesioner) dalam penelitian memenuhi criteria instrument yang baik atau tidak . Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam instrument penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan reliabilitas .

3.7.3. Uji validitas

Validitas yaitu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrument. Untuk mengukur kevalidan instrument dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh karl Pearson :

$$r = \frac{n \sum XiY_i - (\sum X_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana : n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi

X = Nilai Pemanding

Y = Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

Adapun kriteria pengujiannya adalah jika r hitung > r table dengan taraf kesalahan 0,05 maka instrument dinyatakan valid sebaliknya jika r hitung < r table maka instrument tersebut tidak valid (Sugiyono,2005:146). Untuk mencari nilai r hitung digunakan program SPSS.

Adapun uji validitas berdasarkan hasil output, membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) pertanyaan valid apa bila r hitung $>$ r tabel (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010:125). Uji coba kuesioner dilakukan kepada 60 responden ($n = 60$) pada taraf uji $\alpha = 0,05$ memiliki $df = n - 2 = 58$ sehingga r tabel = $r(1/2\alpha; n-2) = r(0,025; 58) = 0,254$.

3.7.4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Alpha. Instrumen penelitian dikatakan reliable apabila nilai $\alpha \geq 0.6$ dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. Tetapi apabila nilai tersebut diatas tidak dapat terpenuhi maka harus mengganti instrument penelitian dengan instrumen yang baru. Dan untuk mengetahui nilai dari kedua uji tersebut diatas digunakan program pengolah data SPSS. Rumus yang digunakan adalah Spearman Brown sebagai berikut:

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Dimana : r = nilai reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi *product moment* antara belahan ganjil dan genap

Setelah dapat nilai reliabilitas instrument (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel jumlah responden dengan taraf nyata. Bila R hitung $>$ dari r tabel, maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.7.5. Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi sering digunakan untuk mengetahui erat tidaknya hubungan antar variable. Apabila ternyata hasil analisis menunjukkan hubungan yang cukup erat maka analisis dilanjutkan ke analisis regresi sebagai alat meramalkan yang sangat bermanfaat untuk suatu perencanaan. Dalam analisis korelasi terdapat tiga variable yaitu variable motivasi (X_1), disiplin (X_2), dan kinerja (Y). Koefisien korelasi menunjukkan arah serta kuat atau lemahnya hubungan antara kedua variable tersebut .

Bila $r = - 1$ Maka hubungan kedua variable tersebut sempurna dan berlawanan arah.

Bila $r = 0$ Maka hubungan kedua variable sangat lemah atau tidak mempunyai hubungan.

Bila $r = 1$ atau mendekati 1 maka hubungan kedua variable tersebut sempurna dan mempunyai hubungan searah (positif).

3.7.6. Penentuan Nilai Determinan

Nilai determinan memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variable independent terhadap variable dependen Coefficient of Determination dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana : Kd = Koefisien penggunaan dalam presentase

$$R^2 = \text{Nilai Kuadrat dari koefisien korelasi}$$

Atau dalam hasil pengolahan dengan program pengolah data SPSS dapat dilihat pada table summary di R Square.

3.7.7. Analisis Regresi Ganda

Regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium) bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2005:210). Persamaan regresi untuk dua predictor adalah :

Dimana:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

ε = Kesalahan pengganggu

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

X_1 = Variabel bebas (motivasi intrinsik)

X_2 = Variabel bebas (disiplin kerja)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b_1, b_2 = Koefisien arah garis

3.7.8. Uji Hipotesis

3.7.8.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variable independen (motivasi dan disiplin) secara individu atau parsial sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variable independen berpegaruh terhadap variable dependen (kinerja). Kriteria pengujian hipotesis secara statistic adalah :

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

Atau bila 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 criteria hipotesis masing-masing variable dinyatakan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable motivasi (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y).
- b. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable motivasi (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable disiplin (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y).
- b. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable disiplin (X2) terhadap variable kinerja karyawan .

3.7.8.2. Uji secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji semua variable independen (Motivasi dan Disiplin) secara bersama atau simultan sehingga dapat diketahui apakah secara bersama variable independen berpengaruh terhadap variable dependen (kinerja).

Kriteria pengujian hipotesis secara statistik antara lain adalah :

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

Atau bila menggunakan nilai probabilitas Sig maka kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas Sig F hitung $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas Sig F hitung $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima .

Dalam kalimat Kriteria hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

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

HALAMAN MOTTO

“Untuk mendapatkan kesuksesan, keberanianmu
harus lebih besar dari pada ketakutanmu”

“Orang yang paling beruntung di dunia adalah orang yang telah
mengembangkan rasa syukur yang hamper konstan dalam situasi
apapun”

“ Pengetahuan adalah Kekuatanku”

*“ aku belajar, aku tegar, dan bersabar hingga aku
berhasil. Terimakasih untuk semua”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini Saya persembahkan untuk:

- ❖ Bapak dan Ibuku tercinta yang selalu kedoakan panjang umur dan selalu dalam lindungan Tuhan.
- ❖ Kakak Efendi Siagian yang selalu memberi bantuan dalam dana selama masa kuliahku ini dan selalu mensupport adiknya tercinta ini.
- ❖ Kakak Junita Siagian, Jonni Halomoan siagian, Betty siagian, dan Renta Siagian yang selalu memberikah semangat dan mensupport dalam menyelesaikan Skripsi Saya.
- ❖ Dosen pembimbing Ibu Ir. Titing Widyastuti, MM
- ❖ Seluruh dosen-dosen STIE IPWIJA
- ❖ Sahabat-sahabatku yang selalu setia dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan motivasi.
- ❖ Ayah & Ibu angkatku Janten Siagian dan Fitri simanjuntak
- ❖ Pihak lain yang tak dapat saya sebut satu persatu

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Marsauli Siagian

NIM : 2011521297

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan 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 2015

Marsauli Siagian

NIM : 2011521297

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA-PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MARSAULI SIAGIAN
NIM : 2011521297
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia

Jakarta, 14 September 2015

Dosen pembimbing,

Ir. Titing Widyastuti, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. REASURANSI NASIONAL INDONESIA**



MARSAULI SIAGIAN

NIM : 2011521297

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada hari senin, 07 bulan September tahun 2015 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Rasipan, SH, MM

Ketua

Tanggal : 07 September 2015

2. Eswanto Sugeng Rahayu, SE, MM

Anggota

Tanggal : 07 September 2015

3. Ir. Titing Widyastuti, MM

Anggota

Tanggal : 07 September 2015

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA

Program Sarjana – Program Studi Manajemen

Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM

Tanggal : 07 September 2015

ABSTRAK

Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam pekerjaan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja Karyawan didalam pekerjaan

Penelitian dilakukan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia dengan mengambil 142 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin daritotal populasi adalah 60 responden. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala dilakukan dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan. Artinya variabel motivasi pengaruhnya kecil terhadap kinerja (Y) ; 2) Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan; 3) Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja itu sendiri. Berdasarkan hasil temuan tersebut dihasilkan persamaan uji regresi sebesar $Y = 48,019 + 0,221 X_1 + 0,041 X_2$.

Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Motivasi dan Disiplin Kerja.

Kata Kunci:

Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REASURANSI NASIONAL INDONESIA” akhirnya dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana–Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan diiringi rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Ir. Titing Widyastuti, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I Gunawan, S.E, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM., M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT. Reasuransi Nasional Indonesia yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran menyusun skripsi penelitian ini.

5. Seluruh dosen dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA untuk membimbing serta kelancaraan administrasi penulis selama menempuh studi di STIE IPWIJA.
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Teman-teman tercinta Imelda Manurung, Diah Purnama, Helen, Dani Putri, Tambren Siagian, Vinka, dan rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana STIE IPWIJA.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut memberikan bantuan dan pengertian secara tulus.

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

Terima kasih.

Jakarta, 7 September 2015

Marsauli Siagian

2011521297

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Motto	ii
Halaman Persembahan	iii
Halaman Orisinalitas	iv
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	V
Halaman Pengesahan Skripsi	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Kinerja	11
2.2.1. Pengertian Kinerja	11
2.2.2. Karakteristik Kinerja Karyawan	12
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.2.4. Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
2.2.5. Hubungan Motivasi dengan Kinerja	15
2.2.6. Hubungan Disiplin dengan Kinerja.....	17
2.2.7. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.3. Motivasi	18
2.3.1. Pengertian Motivasi.....	19
2.3.2. Tujuan Motivasi.....	22
2.3.3. Teori-teori Motivasi	23
2.3.4. Jenis Motivasi	25
2.3.5. Faktor-faktor Motivasi.....	26
2.3.6. Model-model Motivasi	27
2.3.7. Indikator Motivasi Kerja	28

2.4. Disiplin	29
2.4.1. Pengertian Disiplin	30
2.4.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	31
2.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	32
2.4.4. Indikator Disiplin Kerja	34
2.5. Penelitian Terdahulu	35
2.6. Kerangka Pemikiran	36
2.7. Hipotesis	37

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian	38
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian	39
3.3. Desain Penelitian	39
3.4. Definisi variabel dan Operasionalisasi variabel	40
3.4.1. Defenisi Variabel.....	40
3.4.2. Operasionalisasi Variabel.....	41
3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	42
3.5.1 Populasi.....	42
3.5.2. Sampel	42
3.5.3. Metode Sampling	43
3.6. Metode Pengumpulan Data	44
3.6.1. Penelitian Primer atau Lapangan (Field Research)	44

3.6.2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)	45
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	45
3.7.1. Metode Analisis	45
3.7.2. Uji Intrumen Penelitian	46
3.7.3. Uji Validitas	46
3.7.4. Uji Reliabilitas	47
3.7.5. Analisis Korelasi Ganda	48
3.7.6. Penentuan Nilai Determinan	48
3.7.7. Analisis Regresi Ganda	49
3.7.8. Uji Hipotesis	49
3.7.8.1. Uji Secara Parsial (Uji T)	49
3.7.8.2. Uji Secara Simultan (Uji F)	50

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Sekilas Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
4.1.1. Sejarah PT. Reasuransi Nasional Indonesia	52
4.1.2. Pengertian Reasuransi.....	54
4.1.3. Visi dan Misi PT. Reasuransi Nasional Indonesia.....	54
4.1.4. Manfaat dan Tujuan Reasuransi.....	55
4.1.5. Karakteristik Responden.....	56
4.2. Analisis Data dengan Menggunakan SPSS versi 16.....	57
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X ₁).....	58

4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X_2).....	59
4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja	61
4.3. Analisis Deskriptif.....	63
4.3.1. Variabel Motivasi (X_1).....	63
4.3.2. Variabel Disiplin (X_2).....	64
4.3.3. Variabel Kinerja (Y).....	65
4.4. Tingkat Analisis Korelasi Antara variabel.....	66
4.5. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.....	68
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.2. Kategori Skala Likert.....	45
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	58
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_2)	60
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	62
Tabel 4.7. Deskriptif Variabel Motivasi.....	64
Tabel 4.8. Deskriptif Variabel Disiplin.....	65
Tabel 4.9. Deskriptif Variabel Kinerja.....	66
Tabel 4.10. Tingkat Analisis Korelasi antara Variabel.....	66
Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R^2).....	68
Tabel 4.12. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	69
Tabel 4.13. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	71
Gambar 4.14. Hasil Pengujian Hipotesis.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner	86
Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji reliabilitas Motivasi (X1).....	100
Lampiran 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin (X2).....	101
Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	103
Lampiran 6. Tampilan (Output) SPSS Analisis Deskriptif	103
Lampiran 7. Output SPSS Analisis Korelasi.....	105
Lampiran 8. Regression.....	106
Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup.....	108