

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mengingat ketetatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat terus memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini memasuki persaingan yang semakin ketat disegala bidang, maka setiap Lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif sendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sebagai negara berkembang, Indonesia selalu menggalakkan pembangunan diberbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moril. Salah satu contoh yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh ketentuan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimum mungkin. Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang

dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus – menerus pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut untuk menduduki jabatan – jabatan selanjutnya.

Sumber daya manusia sangat penting artinya didalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan factor – factor produksi dan memegang peranan penting dibandingkan factor – factor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya factor tenaga kerja, maka perusahaan perlu memberikan *reward* (Hadiah) dan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas – tugasnya diperusahaan.

Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisien, sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan. Sebuah perusahaan memiliki perencanaan strategi yang dapat mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan kedepan. Perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut, tergantung pada manager dalam

memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi yang dilakukan.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Berkaitan hal diatas, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Menurut Sudarmo dan Sudita (2016:226), "*Reward* adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan". Ilmu perilaku telah membagi imbalan menjadi dua kategori besar yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik, hal ini penting di lakukan karena tujuan memberikan imbalan pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, membuat kerasan pekerja yang sudah ada, dan menarik orang yang berkualitas masuk dalam organisasi. Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga imabaln yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut manajemen diharapkan mampu menerapkan suatu imbalan yang efisien.

Suatu reward yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar prestasi pada tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, reward yang dibentuk harus memiliki nilai dimata anggota perusahaan. Purwanto (2015:71) mengatakan bahwa “Motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu”. Tercapainya tujuan ini berarti tercapainya pula tujuan pribadi anggota yang bersangkutan. Maka perusahaan perlu memberikan motivasi agar lebih bersemangat menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Dengan semangat tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Dalam rangka mengembangkan serta meningkatkan motivasi para karyawannya sebaiknya para pemimpin perusahaan mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

Menurut Hasibuan (2015 : 52) “Pengembangan SDM dibagi menjadi dua yaitu: pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal”. Pengembangan secara informal, Karyawan mempunyai kesadaran untuk mengembangkan diri sendiri dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pengembangan secara formal Disini perusahaan sengaja untuk mengirim atau menugaskan karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan latihan di luar perusahaan. Motivasi kerja manusia dapat ditingkatkan apabila ada keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari pimpinan agar kebutuhan

karyawan dapat terpenuhi sehingga memungkinkan kesalahan dapat diperkecil. Adapun arti penting motivasi dalam mendukung tujuan perusahaan dapat diambil disimpulkan Meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, Meningkatkan prestasi kerja karyawan, Mendukung pencapaian tujuan organisasi, Kemungkinan kekeliruan dalam pekerjaan, kurangnya rasa tanggung jawab dan keengganan bekerja dapat diperkecil, Karyawan tertarik untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi.

Hal-hal yang dapat mendorong karyawan di dalam bekerja adalah suatu rangsangan yaitu berupa kenaikan status yang lebih tinggi dari sebelumnya. Status tersebut ditujukan bagi karyawan yang prestasi kerjanya dapat meningkat lebih baik. Prestasi kerja sangat penting bagi usaha yang positif, karena maju dan mundurnya suatu usaha sedikit banyak dipengaruhi oleh prestasi. Dengan bekerja lebih giat maka akan menghasilkan suatu prestasi yang maksimal. Secara filosofi prestasi adalah pandangan hidup atau sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kedepan. Menurut Gibson (2016 : 29) “Prestasi kerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pegawai”. Arti prestasi kerja semacam ini ,emberi pengertian bahwa prestasi adalah semua hasil yang diharapkan dari individu atau organisasi yang terdiri dari hasil objektif, hasil perilaku personal, hasil intrinsik, dan ekstrinsik, serta hasil keputusan kerja untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Tujuan perusahaan dalam menekankan pentingnya

kualiatas sumber daya tersebut adalah sebagai standarisasi atau tolak ukur agar sumber daya manusia atau tenaga kerja diperolehnya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Tujuan dari sebagian besar karyawan dalam bekerja kebanyakan hanya untuk mencari uang agar kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Setelah kebutuhan terpenuhi maka karyawan akan merasa puas, tetapi pada saat sekarang kebanyakan orang kerjanya sekedar mencari uang saja melainkan cenderung berpikir agar status atau kedudukan yang sebelumnya dapat meningkat. Dengan meningkatnya status pekerjaan maka akan meningkat pula pendapatan yang diperoleh.

Sebab kebutuhan manusia itu hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan karyawan, maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Disini peran manajer sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktifitas pekerjaan.

Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan secara individu akan mendukung produktivitas perusahaan. Karena itu prestasi kerja ini harus selalu diamati perkembangannya, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan penilaian kerja. Penilaian kerja ini merupakan salah satu bagian dari salah satu sistem manajemen prestasi. Manajemen prestasi ini sendiri adalah salah satu cara yang dipakai manajer untuk mengetahui apakah aktivitas pekerja dan keluaran-keluarannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Sistem manajemen prestasi terdiri dari tiga bagian

yaitu penentuan unsure-unsur prestasi, yang dikaitkan dengan tujuan organisasi (analisa kerja), pengukuran kerja (penilaian prestasi), dan tahap pemberian umpan balik kepada karyawan melalui Feedback Performance dengan tujuan agar karyawan lebih menyesuaikan dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik dalam melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Reward terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Smartpro Global Resources”.

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka diidentifikasi permasalahan terjadi selama ini, yaitu :

1. Hubungan antar karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pekerjaan yang dilakukan harus dapat menjamin dihari tua setiap karyawan
3. Peluang promosi dari perusahaan membuat karyawan semangat kerja
4. Perusahaan mengadakan kompetisi antar karyawan membuat karyawan semangat bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa Besar Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Smartpro Global Resources?
2. Seberapa Besar Sistem Reward berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Smartpro Global Resources?
3. Seberapa Besar Motivasi Kerja dan Sistem Reward berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Smartpro Global Resources?

1.3 Manfaat dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan pada PT. Smartpro Global Resources
2. Untuk menganalisis apakah system reward terhadap kedisiplinan pada PT. Smartpro Global Resources.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat mengembangkan pengetahuan yang didapatkan selama kuliah sebagai sarana untuk memperdalam dan menerapkan teori yang diperoleh dalam kehidupan dan didalam pekerjaan.

2. Bagi Stie Swadaya

Untuk menjadi tambahan dan referensi bagi perpustakaan dan literatur sumber daya manusia, sehingga dapat membantu pihak-pihak yang ingin mempelajari tentang Motivasi dan system reward terhadap kedisiplinan

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. (Supardi, 2015 : 29). Hipotesis dapat terbukti dan tidak terbukti setelah didukung oleh fakta-fakta dari hasil penelitian lapangan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang digunakan diduga ada pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Reward terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Smartpro Global Resources.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dalam lima bab yang secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penyusunan penelitian yang meliputi pengertian Motivasi, Sistem Reward dan Kedisiplinan Karyawan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai definisi operasional variable, tempat dan waktu penelitian, metodologi penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai sejarah singkat, struktur organisasi, kegiatan dan perkembangan. Serta hasil perhitungan variable motivasi, variable system reward, dan kedisiplinan karyawan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang memuat tentang pernyataan kesimpulan dan saran dari pembahasan yang telah diuraikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM :

1. Pengertian MSDM menurut Marwansyah yaitu :

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, serta hubungan industrial.

2. Ivancevich menyatakan Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie” atau ” manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.
3. Adapun Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah “ Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.
4. Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu Segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.

5. Menurut S. Panggabean Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ Proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Menurut soekidjo notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat

dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Ada 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Kemasyarakatan/sosial.

Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan Organisasional.

Tujuan organisasional departemen sumber daya adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif seraya mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.
- 3) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (work life) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
- 4) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap hak karyawan.
- 5) Membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan organisasi bagi karyawan-karyawan yang termotivasi dan terlatih dengan baik.
- 7) Mengomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan.
- 8) Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secara social.
- 9) Mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Sudah menjadi syarat mutlak bagi setiap individu untuk memiliki motivasi dalam upayanya mewujudkan keinginan. Secara etimologis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti “bergerak”. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (2015:173) bahwa, “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Menurut Fahmi (2010: 107), “motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memnuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.” Sedangkan pengertian dari perspektif seorang pimpinan, Hasibuan (2017: 92) memaparkan bahwa, “motivasi (merupakan tindakan) mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua

kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.”

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara –cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

2.2.2 Pandangan tentang Motivasi

Mennurut Bejo dalam Abdul Halim, dkk. (2013), terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, di antaranya:

1. Model Tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang.

2. Model Hubungan Manusiawi

Kontak-kontak sosial pegawai pada pekerjaannya merupakan hal penting, bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Pemimpin dapat memotivasi anggota melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Semisal, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.

3. Model SDM

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas.

2.2.3 Sumber Motivasi

Masih mengikuti penjelasan Bejo, bahwa sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar dan pengalamannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak terkait dengan dirinya.

Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat anggota merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Kedua faktor tersebut antara lain : a) motivator,

yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan pekerjaannya itu sendiri; b) faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

2.2.4 Teori Motivasi

Dalam pendekatan isi yang dijelaskan Ivancevich dan Konopaske (2007:148), terdapat empat teori yang penting terhadap motivasi:

1. Hierarki Kebutuhan Maslow

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Fisiologis (physiological). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- b. Keamanan dan Keselamatan (safety and security). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.

- c. Kebersamaan, sosial, dan cinta (belongingness, social, and love). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- d. Harga diri (esteem). Kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri (self-actualization). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

2. Teori ERG Alderfer

Alderfer sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan:

- a. Eksistensi (existence). Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
- b. Hubungan (relatedness). Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- c. Pertumbuhan (growth). Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg dan Synderman, dewasa ini mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier-satisfier,

motivator hygiene, atau faktor ekstrinsik-intrinsik, bergantung pada pembahasan dari teori.

Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah dissatisfier atau faktor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari “tidak adanya kepuasan”. Faktor-faktor tersebut adalah gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, dan kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik–isi pekerjaan–ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut satisfier atau motivator dan beberapa diantaranya adalah pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk tumbuh.

Motivator ini secara langsung berkaitan dengan difat pekerjaan atau tugas itu sendiri. Ketika ada, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kepuasan. Hal ini, pada akhirnya akan menghasilkan motivasi tugas intrinsik.

4. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland telah mengakui teori motivasi yang secara dekat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Yakin sebagian besar kebutuhan berasal dari budaya. Dinyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat didalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku mendatang kepuasannya.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland, dikembangkan serangkaian faktor deskriptif yang menggambarkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah :

- a. Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
- b. Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil risiko yang telah diperhitungkan.
- c. Menginginkan umpan-balik atas kinerja.

Kebutuhan akan merefleksi keinginan untuk berinteraksi secara sosial dengan orang. Seseorang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi menempatkan kualitas dari hubungan pribadi sebagai hal yang paling penting, oleh karena itu hubungan sosial lebih didahulukan daripada

penyelesaian tugas. Seseorang dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi, di lain pihak, mengkonsentrasi diri dengan mempengaruhi orang lain dan memenangkan argumentasi.

McClelland menjelaskan kekuasaan memiliki dua orientasi. Kekuasaan dapat menjadi negatif pada orang yang berfokus pada dominasi dan kepatuhan. Atau kekuasaan dapat menjadi positif karena merefleksikan perilaku persuasif dan inspirasional. Masing-masing teori memberikan pemahaman mengenai perilaku dan kinerja. Tidak ada teori yang telah sepenuhnya diterima sebagai dasar dalam menjelaskan motivasi.

Walaupun beberapa kritikus merasa skeptis, tampak bahwa orang memiliki kebutuhan yang dipelajari dan bahwa berbagai faktor pekerjaan menghasilkan tingkat kepuasan. Masing-masing pendekatan ini berusaha menyajikan penjelasan yang paling jelas, paling berarti, dan paling akurat dari motivasi. Dalam kenyataannya, masing-masingnya memiliki kekuatan dan keterbatasan yang perlu dipertimbangkan oleh manajer, tidak ada yang lebih baik atau lebih buruk dari yang lainnya, terutama dalam tempat kerja yang beragam saat ini, manajer yang pandai akan melihat semua pendekatan ini untuk memberikan wawasan yang dapat diterapkan pada tantangan dan masalah spesifik.

2.2.5 Jenis – Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007: 99), yaitu:

1. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi baik ini semangat kerja bawahan akan tinggi karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dalam memotivasi negative ini semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan meningkat. Karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam praktiknya kedua jenis motivasi ini sering dilakukan oleh manager dan perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.3 Sistem *Reward*

Reward berasal dari Bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan, atau imbalan. Menurut Djamarah (2016 : 182), *reward* (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang – kenangan/cenderamata. Hadiah yang diberikan kepada orang lain

berupa apa saja, tergantung dari keinginan pemberi. Bentuk *reward* (hadiah) yang lain juga bisa disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh seseorang. Semua beehak menerima hadiah dari seseorang dengan motif – motif tertentu.

Menurut Slameto (2010 : 171), *reward* (hadiah) memiliki tujuan untuk membangkitkan minat atau mengemban minat, *reward* (hadiah) ini hanya berupa alat untuk membangkitkan minat saja bukanlah sebagai tujuan. Tujuan pemberian penghargaan. Menurut Sadirman (2015 : 92), *reward* (hadiah) juga bisa dikatakan sebagai motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan.

Menurut Kadarisman (2012 : 122) dalam Dicky Saputra (2017 : 3), *reward* adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Koencoro (2013 : 2) dalam Dicky Saputra (2017 : 3) “*reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut”.

Menurut Irham Fahmi (2016 : 64) “*reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *reward* (hadiah) segala sesuatu berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan karena telah berperilaku baik, mendapat hasil atau telah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan atasan

berdasarkan indikator yang telah ditetapkan perusahaan sehingga karyawan tersebut senantiasa termotivasi untuk mengulang perbuatannya Kembali. Diharapkan dari pemberian *reward* (hadiah) tersebut muncul keinginan dari diri karyawan untuk lebih semangat bekerja yang tumbuh dari diri sendiri.

2.3.1 Macam – macam *Reward* (Hadiah)

Reward (Hadiah) yang diberikan karyawan bentuknya bermacam – macam, secara garis besar *Reward* (Hadiah) dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu :

1. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk *Reward* (Hadiah) yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata – kata, seperti bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa kata – kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (Jempol), dengan menepuk bahu, dengan tepuk tangan, dan sebagainya.

2. Penghormatan

Reward (Hadiah) berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu karyawan yang mendapat penghormatan diumumkan. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu.

3. *Reward* (Hadiah)

Reward (Hadiah) yang dimaksud disini adalah *Reward* (Hadiah) yang berbentuk barang. *Reward* berupa hadiah disebut juga *Reward Materiil*.

4. Tanda Penghargaan

Reward (Hadiah) yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan *Reward Simbolis*. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.

2.3.2 Bentuk Reward

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan Irham Fahmi (2016 : 64-65), yaitu :

1. Reward dalam bentuk finansial tunai.

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (salary), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2. Reward dalam bentuk finansial tunjangan.

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

3. Reward dalam bentuk non financial.

Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

2.4 Kedisiplinan Karyawan

2.4.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2015:212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-

peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2016 : 291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2016 : 824).

Disiplin pegawai 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 yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2014 : 94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2016 : 444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2014 : 610)

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka

pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2013 : 356) yaitu :

1. *Self Imposed Discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command Discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*Command Discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum

2.4.2 Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang

lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi Tindakan – Tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno, 2015 : 92). Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu (Gondokusumo 2015 : 145).

1. Terlalu banyak ngobrol dalam kerja
2. Sikap terlalu santai atau masa bodoh.
3. Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas.
4. Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres.
5. Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
6. Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit

7. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama)
8. Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri.
9. Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit
10. Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

Menurut Moekijat tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang – undang masyarakat. (Moekijat, 2016 : 39).

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah (Nitisemito 2016 : 40)

1. Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi di dalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi.

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan.

6. Sering konflik antar karyawan

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

2.4.4 Bentuk-bentuk disiplin kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2009:825).

1. Disiplin Retributif (*Retributif Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama Tindakan tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para

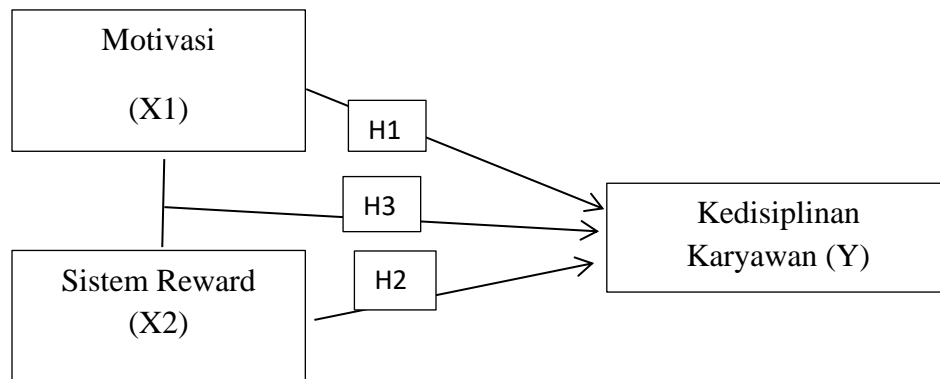
karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan

H2 : Sistem Reward berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan

H3 : Motivasi dan Sistem Reward berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Smartpro Global Resources, Lokasi ini dipilih secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan pihak karyawan untuk memberikan informasi dan data yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari – Maret 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Suatu kebenaran ilmiah, diperlukan adanya metode penelitian yang sesuai dengan makna yang terkandung dalam tujuan penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian yang dipakai ini termasuk jenis penelitian *asosiatif* (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Reward terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Smartpro Global Resources. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu :

1. Data kualitatif

Yaitu sejumlah informasi atau data yang tidak dapat dinyatakan dengan angka.

2. Data kuantitatif

Yaitu sejumlah informasi atau data yang disajikan dalam bentuk angka yang diperoleh dari proses perhitungan penelitian.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapat dari :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil langsung dari lapangan yang kemudian diolah dan dianalisis yaitu data hubungan Motivasi Kerja dan Sistem Reward terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Smartpro Global Resources.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia sebelumnya. Pada penelitian ini, data yang digunakan adalah data dari majalah, jurnal, dan publikasi melalui internet.

3.2.3 Instrumen Penelitian

Dalam mengumpulkan data primer, penelitian ini dilengkapi dengan kuesioner berupa daftar pertanyaan yang diajukan kepada 100 karyawan sebagai populasi yang menjadi responden dan berisi segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel- variabel penelitian

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian, khususnya didalam penelitian ini penulis melakukan observasi pada karyawan.

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden atau nara sumber berkaitan dengan penelitian ini.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket -angket yang nanti di isi oleh karyawan.

3.4 Definisi Operasional

Definisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Adapun dalam sub bab ini akan disajikan mengenai variabel, batasan operasional variabel dan pengukuran variabel penelitian.

3.4.1 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen (X1)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah
Motivasi Kerja

2. Variabel Independen (X2)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah
Sistem Reward

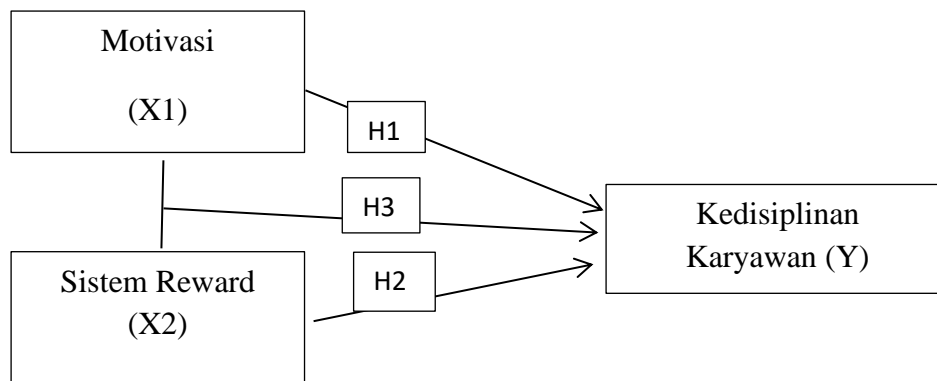
3. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah
Kedisiplinan Karyawan

Berdasarkan pemaparan di atas, secara sistematis hubungan variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini :

Gambar 3.1

Hubungan Variabel



Sumber Peneliti

Keterangan :

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Sistem Reward

Y : Kedisiplinan Karyawan

→ : Hubungan antara Motivasi Kerja, dan Sistem Reward terhadap Kedisiplinan Karyawan

3.4.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan adalah Skala Likert sehingga diketahui hubungan variabel-variabel yang akan di analisis. Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan skala perhitungan likert. Skala likert dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval empat (*a four – point likert scale*).

Tabel 3.3
Nilai Jawaban

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Sugiyono (2017:137)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan. Sedangkan untuk pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2008:115) : “Populasi adalah Wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karkteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Menurut Arikunto (2010 : 112), jika subjeknya kurang dari 100 responden sebaiknya diambil semua, jika subjeknya lebih dari 100 responden dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau leibh Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang mempunyai

karakteristik tertentu yang menjadi sumber data dalam penelitian ini.

3.5.2 Sampel

Menurut Purwanto (2016), sampel adalah suatu bagian atau proporsi dari populasi tertentu yang menjadi kajian dalam penelitian. Penelitian menggunakan sampel dapat menghemat waktu, biaya, dan tenaga. Bila peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut adalah penelitian sampel.

Adapun rumus Slovin ini adalah :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Standar error

3.6 Uji Asumsi Klasik

Bagi pembuat model, asumsi merupakan anggapan pengarang dalam membentuk model statistic yang dapat digunakan dalam kondisi – kondisi data tertentu. Sedangkan, asumsi merupakan batasan yang berguna untuk mengetahui apakah model statistik yang digunakan layak untuk kondisi data pengamat. Ketika asumsi tidak dipenuhi, atau beralih ke metode yang lebih *advance* agar asumsinya dapat terselesaikan.

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan benar – benar bebas dari adanya gejala

heterokendastisitas, gejalaa multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat etimasi yang tidak bisa jika telah memenuhi persyaratan *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat Heterokendastisotas, tidak terdapat Multikolinearitas, tidak terdapat Autokolerasi (Sudrajat, 2008, 164). Jika terdapat Heterokendastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya data standar error. Jika terdapat Multikoleniaritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh – pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokolerasi mengakibatkan penaksir masih masih tetap bisa dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian – pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

3.6.1 Uji Normalitas

Data klasifikasi kontinu, data kuantitatif yang termasuk dalam pengukuran data skala interval atau skala rasio, untuk dapat dilakukan uji statistik parametrik dipersyaratkan distribusi normal. Pembuktian data berdistribusi normal dapat dilakukan uji normalitas terhadap data. Uji normalitas berguna untuk membuktikan data dari sample yang dimiliki berasal dari populasi berdistribusi normal atau data populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam hal ini untuk

mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011:58). Pengujian ini dilakukan dengan memakai uji *Scatterplot*. Pada uji ini normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dan residualnya. Dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonalnya dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara pengambilan keputusan pada uji statistik *parametik*:

- a. Angka signifikan $> 0,05$ maka terdistribusi normal.
- b. Angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variable bebas (*Independent*). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable *independent*. Jika variable *independent* saling berkorelasi maka variable ini tidak

ontogonal. Variable ontogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variable *independent* sama dengan nol.

Learner, Achen, dan Goldberger benar dalam mempermasalahkan kurangnya perhatian yang diberikan pada permasalahan ukuran sample dan perhatian yang tidak semestinya pada problem multikolinearitas. Sayangnya, dalam aplikasi yang melibatkan data sekunder (Data yang dikumpulkan oleh agen – agen tertentu, seperti data PDB yang dikumpulkan oleh pemerintah), seorang ilmuwan mungkin tidak dapat berbuat banyak mengenai ukuran sample data dan harus menghadapi “ masalah estimasi yang cukup krusial yang membenarkan perlakuan kita (misal : Multikolinearitas) sebagai pelanggaran terhadap CLRM. (Gujariti, 2012 : 415) walaupun tidak ada metode yang pasti dalam mendeteksi multikolinearitas, terdapat beberapa indikator, yaitu :

1. Tanda paling jelas adalah ketika R^2 sangat tinggi, tapi tidak ada koefisien regresi yang secara statistik signifikan berdasarkan Uji t konvensional. Kasus ini, tentu saja ekstrem.
2. Pada model yang hanya melibatkan dua variable penjelas, ide yang cukup baik untuk mendeteksi kolinearitas adalah memeriksa korelasi *zero – order* atau sederhana diantara kedua variable. Jika koefisien tinggi, multikolinearitas umum terjadi.
3. Bagaimanapun koefisien korelasi *zero – order* dapat menyesatkan pada model yang melibatkan lebih dari dua variable X karena memungkinkan koefisien korelasi *zero –*

- order* yang rendah, tetapi multikolinearitasnya tinggi. Pada situasi seperti ini, seseorang mungkin perlu untuk memeriksa koefisien korelasi parsial.
4. Jika R^2 sangat tinggi, tetapi korelasi rendah, mungkin multikolinearitas. Disini, satu atau lebih variable mungkin tidak berguna. Namun demikian, jika R^2 tinggi dan koefisien korelasi tinggi, multikolinearitas belum dapat terdeteksi. Dengan demikian, seperti yang dikemukakan C. Roberts Wichers, Krishna Kumar, John O'Hagan, dan Brendan McCabe, terdapat disarankan oleh Farrar dan Glauber.
 5. Oleh karena itu, seseorang mungkin melakukan regresi untuk setiap variable X_i terhadap variabel X sisanya pada model dan mencari tahu koefisien determinasinya, R_i^2 . Nilai R_i^2 yang tinggi menunjukkan bahwa X_i berkorelasi kuat dengan variabel X lainnya. Jadi, seseorang dapat menghilangkan X_i (tersebut) dari model, asal jangan membawa pada bias spesifikasi yang serius.
 6. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
 7. Nilai *standart error* setiap koefisien menjadi tidak terhingga.
- Multikolinearitas* dalam model regresi dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Faktor*). Apabila nilai VIF lebih besar dari satu ($VIF > 10$), menunjukkan adanya gejala *multikolinieritas* (Imam Ghozali, 2005:92).

3.6.3 Uji Autokelasi

Menurut Imam Ghozali, uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode t dengan periode $t - 1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan *problem autokorelasi*. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan dengan yang lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengguna) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada penelitian ini menggunakan Uji Durbin – Watson (DW test).

Dalam dunia statistik, Uji Durbin – Watson adalah sebuah test yang digunakan untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi pada nilai residual (*Prediction Error*) dari sebuah analisis regresi. Yang dimaksud dengan autokorelasi adalah hubungan antara nilai – nilai yang dipisahkan satu sama lain dengan jeda waktu tertentu. Uji ini dikemukakan oleh James Durbin dan Geoffay Watson. Uji Durbin – Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel diantara variabel independent.

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW).

ketidakbiasaan dan konsistensi karakteristik dari *estimator* – *estimator ordinary least square* (*OLS*). Akan tetapi, estimator – estimator tersebut tidak lagi memiliki varian minimum atau efisien. Oleh karenanya, mereka tidak lagi bersifat estimator terbaik, linear, dan tidak bias (BLUE).

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang *heteroskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi *heteroskedastisitas* dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (diagram *Scatterplot*), dengan dasar pemikiran bahwa:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Simultan (Uji F) atau pengaruh secara simultan

Uji F-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel *independen* secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel *dependen*.

Ho : $b_1, b_2, \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel *independen* (X_1, X_2) terhadap variabel *dependen* (Y).

Ha : $b_1, b_2, > 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama- sama dari variabel *independen* (X_1, X_2) terhadap variabel *dependen* (Y).

$$F_{hit} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah data atau kasus

K = Jumlah variabel independen

3.7.2 Uji Parsial (Uji t) atau pengaruh secara parsial

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel *independennya*. Untuk menentukan nilai t-statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5%, hasil dari perbandingan *probabilitas* (sig t) dengan taraf signifikansi yang ditolerir sebesar $\alpha=5\%$ akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan dalam uji hipotesis penelitian. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara individu (parsial). Hipotesa yang digunakan adalah :

Ho : $b_i = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

$H_a : b_i \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Penelitian ini menggunakan level signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$

$$t - \text{hit} = \frac{b_i}{S b_i}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel i

$S b_i$ = Standar error dari b_i

3.7.3 Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh bagi rasio. Persamaan regresi linier Berganda adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Dimana Untuk menghitung a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y - b\sum X)}{n}$$

Keterangan :

X_1 = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

X_2 = Variabel Bebas (Sistem Reward)

Y = Variabel Terikat (Kedisiplinan Karyawan)

a = Bilangan Konstanta, yaitu apabila $X = 0$ maka $Y = a$

b = Koefisien Regresi

n = Jumlah Responden

3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi Linier Berganda

Analisa Koefisien Korelasi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan (derajat korelasi) antara kedua variable tersebut. Rumus koefisien korelasi dapat di tulis sebagai berikut :

$$R_{y. x_1x_2} = \frac{\sqrt{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2 \cdot (r_{yx_1}) \cdot (r_{yx_2}) \cdot (r_{x_1x_2})}}{\sqrt{1 - (r_{x_1x_2})^2}}$$

Dimana :

$R_{y. x_1x_2}$ = Korelasi Variabel X1 dan X2 secara bersama – sama

r_{yx_1} = Korelasi Sederhana antara X1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi Sederhana antara X2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi Sederhana antara X1 dengan X2

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika nilai $r = 1$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variable x, makin besar pula nilai variable y, atau sebaliknya semakin kecil nilai variable x, maka semakin kecil nilai variable y.
2. Jika nilai $r = 1$, atau $r = -1$, telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang semakin mengarah ke angka 0, maka garis makin tidak lurus.
3. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variable independen dan variabel

dependen, dengan menggunakan analisis uji dua pihak analisis koefisien determinasi dan (uji t).

4. Untuk mengetahui nilai dari hubungan yang didapat maka dapat dilihat berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1

Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
$0,00 < r < 0,20$ atau $-0,20 < r < -0,00$	Sangat lemah
$0,20 < r < 0,40$ atau $-0,40 < r < -0,20$	Lemah
$0,40 < r < 0,60$ atau $-0,60 < r < -0,40$	Moderat
$0,60 < r < 0,80$ atau $-0,80 < r < -0,60$	Kuat
$0,80 < r < 1,00$ atau $-1,00 < r < -0,80$	Sangat kuat

Sumber : Sugiono 2017

Selanjutnya koefisien korelasi tersebut dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS *for windows version 24.00* (*Statistical Package Service and Solution*).

3.7.5 Koefisien Determinasi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan variabel satu dengan variabel yang lainnya.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi