

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2016 : 10). Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu factor yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan dalam perusahaan.

Sumber daya manusia itu berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Betapa majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, tetapi jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan maka akan menjadi sia-sia belaka. Organisasi juga harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Mengelola karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti memiliki standar perilaku yang harus dilakukan sesuai dengan pekerjaannya, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengelola karyawan dengan baik, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah karyawan. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang menjelaskan tentang kemampuan dan kesempatan dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Di dalam diri seseorang pasti selalu mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya agar memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal

dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi maka dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikirannya dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan bagi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, akan meningkat semangat kerja dan efektivitas kerja karyawan sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

PT PLN (Persero) UP3 Cempaka Putih adalah bagian Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan dimana di dalamnya terdapat 8 bidang yaitu bagian perencanaan, bagian niaga, bagian konstruksi, bagian transaksi energy, bagian jaringan, bagian pemasaran, serta bagian KSA. Dimana ditiap bidang tersebut karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang

telah ditetapkan. PT.PLN (Persero) UP3 Cempaka Putih terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna memberikan kepuasan kepada pelanggan. Seperti yang diketahui bahwa semakin hari jumlah masyarakat semakin meningkat, hal tersebut akan meningkatkan permintaan dan keluhan-keluhan akan distribusi listrik. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam sektor jasa adalah dengan menawarkan kualitas jasa dan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan. Oleh karena itu karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Cempaka Putih harus fokus bekerja pada tugas yang diberikan perusahaan, menyelesaikan segala pekerjaan dan menjalankan segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Sama halnya dengan memotivasi karyawan disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya bagi suatu perusahaan.

Dalam suatu organisasi perusahaan, disiplin kerja amat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai. Suatu organisasi terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Karena itu, diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan.

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung dengan adanya kesempatan yang memadai, maka peneliti memilih PT PLN (Persero) UP3 Cempaka Putih sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cempaka Putih*”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

- a. Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cempaka Putih.
- b. Masih adanya karyawan yang mangkir tugas saat jam kerja pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cempaka Putih.
- c. Kurangnya karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cempaka Putih.

- d. Masih adanya karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cempaka Putih.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa Besar pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN UP3 Cempaka Putih?
2. Seberapa Besar pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN UP3 Cempaka Putih?
3. Seberapa Besar pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN UP3 Cempaka Putih?

1.4 Tujuan Penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN UP3 Cempaka Putih.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN UP3 Cempaka Putih.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN UP3 Cempaka Putih.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak, terutama:

1. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat berkontribusi penuh terhadap kemajuan perusahaan dan mampu membantu perusahaan dalam pembinaan dan pengembangan serta memotivasi karyawan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi Akademisi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan meningkatkan kemampuan secara profesional dan sebagai wadah pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan Program S1-Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya.

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab akibat dari variable yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012 : 16). Sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi, penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab dengan sistematika penulisan meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan mengenai Sumber data, variable penelitian, tehnik pengumpulan data serta metode analisis data.

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

Pada bab ini peneliti akan menguraikan mengenai deskripsi (profil perusahaan), penyajian data, analisis dan pembahasan dari hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini adalah bab terakhir, yang berisikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang artinya “*mengatur atau mengelola*”. Sedangkan manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian suatu ilmu yang mengatur atau mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak seperti bidang lainnya, manajemen SDM memiliki cakupan permasalahan yang sangat kompleks. Beberapa pendapat para ahli manajemen berkaitan dengan pengertian MSDM.

(Hasibuan, 2016 : 2) Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya (Mangkunegara, 2015 : 2) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan and pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

(Siagian , 2016), memberikan pengertian sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Mengingat MSDM merupakan bagian terpenting dari manajemen, maka pengertian MSDM dapat disimpulkan bahwa “ manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan pegawai melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Mathis and Jackson, 2016). Tugas pokok MSDM berkaitan dengan beberapa persoalan penting, yaitu: penarikan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan serta perencanaan dan pengembangan karir pegawai, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola, penahanan dan pergantian, penilaian kinerja, kompensasi dan benefit dan hubungan tenaga kerja dan manajemen (Yuli, 2015 : 18). Tahapan Proses manajemen SDM sebagai berikut

1. Perencanaan SDM. Perencanaan SDM merupakan proses dimana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga yang tepat ditempat yang tepat dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menolong organisasi tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

2. Perekrutan Pegawai. Penarikan tenaga kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja bertujuan menyediakan tenaga kerja bertujuan menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.
3. Seleksi, adalah proses untuk memuaskan apakah calon yang sudah melamar dapat diterima atau tidak. Dalam kenyataannya, proses seleksi seringkali tidak obyektif sehingga berdampak pada kualitas SDM organisasi. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih pegawai yang cocok dengan pekerjaan dan organisasi.
4. Sosialisasi dan Orientasi. Setelah calon pekerja itu diterima sebagai karyawan dalam perusahaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan orientasi yaitu pengenalan pekerja baru pada pekerjaan dan organisasinya.

Langkah ini dirancang untuk mengabrabkan pegawai baru dengan pekerjaan mereka, rekan kerja dan aspek kunci dari organisasi keeluruhan dan upaya memperjelas misi kultur organisasi, menjelaskan sasaran pengoprasian dan harapan pekerjaan, mengkomunikasikan kebijakandan prosedur dan mengidentifikasi personil kunci.

5. Pelatihan dan Pengembangan. Program pelatihan bertujuan untuk memper-baiki penguasaan sebagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. Pengembangan bersifat luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam kelimuan, wawasan dan kemampuan, sikap serta kepribadian. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi “*gap*” antara kecakapan pegawai dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran tugas.
6. Penilaian prestasi. Untuk melihat apakah karyawan yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan,, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi mereka. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila karyawan telah memenuhi standar yang ditetapkan, maka karyawan itu berarti memiliki prestasi yang baik, demikian juga sebaliknya.
7. Promosi, transfer dan demosi. Kegiatan ini dilakukan apabila calon karyawan sudah diterima, diseleksi dan dikembangkan serta melakukan proses penilaian yang obyektif, maka manajer perlu mengamati dan mengikuti pergerakan mereka dari tugasnya.

Perwujudan dan prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat, baik dengan jalan promosi, penurunan, pe-mindahan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) memberikan manfaat yang besar, baik bagi organisasi maupun karyawan. Karyawan akan merasa senang untuk bekerja karena mereka berada pada posisi yang sesuai. Sebaliknya, produktivitas akan semakin menurun manakala tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 2016 : 15).”

Lebih lanjut Bastian menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran,tujuan,misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.”

Lanjut Chaizi Nasachua mengemukakan bahwa “kinerja organisasi adalah sebagai afektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.”

Pengertian “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016 : 67).” Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017 : 67) menyatakan bahwa “16ndica yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah 16ndica kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).” Menurut Gibson (dalam Tan, 2016 : 137) “kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh 16ndica motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja.” Menurut Mangkunegara (2015 : 67) “kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan.”.

Sedangkan Rivai (2015 : 14) mendefinisikan bahwa “kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja dan hal itu telah disepakati 16ndicat.”

Selanjutnya (Abdul Azis, 2016 : 40), (Mangkuprawira dan Vitayala, 2015) mendefinisikan “kinerja sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.”

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut (Wilson Bangun, 2016) suatu pekerjaan dapat diukur melalui Standar kinerja. Nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator Kinerja Karyawan

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016 : 65) mengemukakan bahwa :

- a. Faktor kemampuan (*Ability*). Karyawan yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja atau organisasi.

Menurut Magkuprawira dan Vitayala, 2015. Mengemukakan bahwa :

- a. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, ke-kompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor konstektual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Arep dan Tanjung , 2016 : 12 menyatakan bahwa “faktor-faktor manajerial dan sikap yang diukur dalam menilai prestasi kerja karyawan, yaitu meliputi ke-mampuan merencanakan, kemampuan berorganisasi, koordinasi, penyeliaan, kepemimpinan dan dinamika, inisiatif, kepandaian mencari akal, kreativitas dan imajinasi, pengembangan bawahan, sumbangan kepada semangat kelompok, kemampuan analisis, pendelegasian wewenang, hubungan masyarakat, sosiali-bilitas, kepercayaan pada diri sendiri, pengambilan resiko,

kemampuan memotivasi bawahan, mengelola konflik, keterampilan komunikasi (lisan dan tertulis), keuletan, kerja keras, integritas, niat, empati, ketegasan, keahlian, pengaturan data, dan perhatian terhadap orang lain.”

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolok ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 2015 : 45) Pandangan lain mengemukakan bahwa motivasi secara sederhana dapat diartikan “*motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan, (Siagian, 2016 : 129).

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan, (Winardi, 2016 : 312).

Teori relasi manusia yang telah dikenalkan oleh Fayol, Mayo, McGregor, Maslow dan lain-lainnya telah memberikan kontribusi berharga dalam dunia manajemen, serta memberikan justifikasi bahwa peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Saat ini perkembangan peran manusia dalam organisasi direpresentasikan dalam teori perilaku organisasi yang mencoba melihat organisasi dari perspektif yang lebih luas, diantaranya dari perspektif psikologi, sosiologi, ekonomi, antropologi, hingga medis.

Beberapa topik penting dalam teori perilaku organisasi ini diantaranya bahwa kinerja organisasi sangat terkait dengan kepuasan kerja, stres, motivasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, budaya kerja, politik dalam organisasi, konflik interpersonal, desain organisasi dan lain sebagainya. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu : Motivasi Ekstrinsik (dari luar) dan Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang).

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu, (Wursanto, 2016 : 132). Manusia dalam kehidupannya selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut (Moch As'ad, 2016 : 46) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya.

Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut (Smith dan Wakeley dalam Moch As'ad, 2016 : 47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. Pendapat dari (Gilmer dalam Moch As'ad, 2016 : 47), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut. Berdasarkan pendapat-pendapat mengenai motivasi dan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan atas keberadaannya, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu. Terkait dengan hal tersebut, terdapat beberapa teori motivasi yang menjelaskannya.

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor; teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow; *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg; *Mc. Clelland's achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland; *Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer; teori *Motivasi Human Relation*; teori Motivasi Claude S. Geogre. Namun, dari beberapa teori di atas peneliti mencantumkan dua, yaitu: teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow dan *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg.

2.3.2 Teori Motivasi menurut Abraham Maslow.

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

Dengan kenyataan ini, kemudian (A. Maslow dalam Siagian, 2016 : 149) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas.

Akan tetapi bila ke-mampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan /perumahan.

Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

c. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

d. *Kebutuhan Pengakuan (Esteem Need)*

Adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula prestisenya.

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs)*

Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai.

2.3.3 Teori Dua Faktor Herzberg.

Menurut (Herzberg dalam Hasibuan, 2016 : 108) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya factor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan factor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik). Lebih lanjut dijelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg, menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung-jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan pegawai/karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- c. Pegawai/karyawan, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. (Herzberg dalam Hasibuan , 1996 : 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu *Maintenance Factor dan Motivation Factors*.

2.3.4 Metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut (Hasibuan, 2016 : 100) kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materil atau non materil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

Pada instansi perusahaan, tentunya dalam hal ini pimpinan memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas yang baik dan dapat menggunakan metode seperti di atas agar mampu meningkatkan motivasi dan mampu menunjang kepuasan kerja itu sendiri.

2.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Faustino Cardoso Gomes, 2016) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu faktor- faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor- faktor Motivasi Kerja tersebut nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator-indikator motivasi kerja

- a. Kebutuhan
- b. Sikap
- c. Kemampuan
- d. Pembayaran atau gaji
- e. Keamanan pekerjaan
- f. Hubungan sesama pekerja
- g. Pujian
- h. Pekerjaan itu sendiri.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan, (Wursanto, 2016 : 147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan, 2017 : 135). Disiplin kerja menurut (Siagian, 2016: 145) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Sedangkan menurut (The Liang Gie, 2016) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Kedisiplinan menurut (Hasibuan, 2016 : 193) adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/ lembaga dan norma sosial yang berlaku.

(Soejono, 2017 : 72) mengemukakan bahwa, umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat kerjanya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Menurut Moenir (2016 : 18), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2016), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017 : 129), mengartikan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sastrohadiwiryono (2016 : 291) disiplin kerja 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. Siagian (2017) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi.

Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk meng-arahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

2.4.2 Jenis Disiplin Kerja

Menurut (GR. Terry, 2015) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja:

- a. *Self Discipline*, yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command Discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan.

Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut

- a) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku,
- b) Adanya perilaku yang terkendali,
- c) Adanya ketaatan.

2.4.3 Tipe kegiatan pendisiplinan

Menurut (Hani Handoko, 2015), yaitu :

- a. Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang mendorong pada pegawai untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
- b. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap pegawai.

- c. Disiplin Progresif, yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain: teguran secara lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerja-an selama beberapa hari, diturunkan pangkatnya, dipecat Hani (Handoko, 2015).

Dalam mewujudkan suatu instansi yang memiliki kualitas yang baik, baik kualitas karyawannya tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan. Apabila ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tentunya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin yang biasanya dikeluarkan oleh pimpinan. Tindakan disiplin tersebut sangat diperlukan dalam instansi, karena tindakan disiplin ini akan dapat memberikan efek jera bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan serta mampu menjadikan manajemen organisasi dalam instansi menjadi lebih baik dan teratur.

2.4.4 Prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para guru akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan gurunya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan karyawan agar bersikap disiplin.

(Soejono, 2016) mengemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
- b. Pendisiplinan yang bersifat membangun. Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.
- c. Keadilan dalam pendisiplinan. Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan antar tenaga kerja/ pegawai.
- d. Pendisiplinan dilakukan pada waktu pegawai tidak absen. Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika pegawai yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.
- e. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar. Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

2.4.5 Komponen Disiplin Kerja

Menurut (Soejono, 2016) disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja. Adapun indikator tersebut yaitu:

- a. Ketepatan waktu. Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan teori di atas maka komponen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Ketepatan waktu,
2. Pemanfaatan sarana,
3. Tanggung-jawab kerja, dan
4. Ketaatan terhadap aturan instansi.

Komponen tersebut digunakan dalam penelitian ini karena berkaitan dengan penelitian mengenai disiplin kerja serta merupakan faktor yang mempengaruhi sekaligus indikator dari disiplin kerja itu sendiri.

2.4.6 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin lahir, tumbuh, dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat. Sikap merupakan unsur hidup di dalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap lingkungan-nya. Sedangkan nilai sistem budaya merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk, pedoman, dan panutan bagi perilaku manusia. Perpaduan antara sikap dan sistem nilai tersebut akan mewujudkan kedisiplinan, kepatuhan, dan ketaatan.

Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Adapun contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik menurut (Strauss dalam Wahyuningrum, 2016 : 44) adalah sebagai berikut: (1) masuk kerja tepat waktu, (2) mentaati instruksi kerja dari supervisor, (3) menghindari per-kelalahan, mabuk dan pencurian, dan (4) mencetakkan jam kerja pada waktu hadir.

2.4.7 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (M. Harlie, 2016 Jurnal Manajemen dan Akuntansi dua : 10-23). Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut

- a. Selalu hadir tepat waktu
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- d. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien
- e. Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- g. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas
- h. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja, (Martoyo, 2016 : 154).

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Hal demikian membuktikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

2.5.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

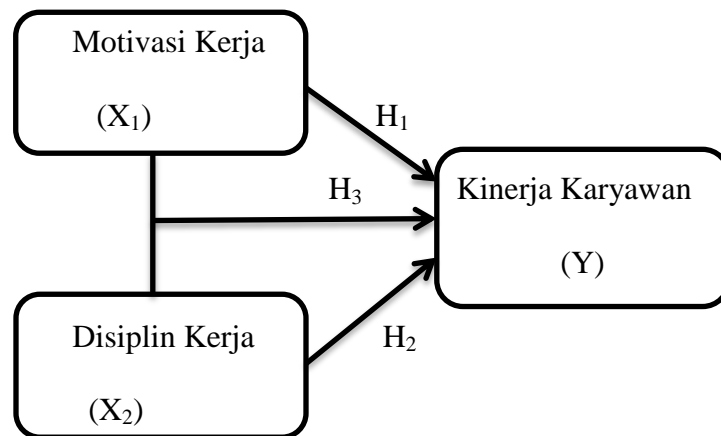
(Nitisemito, 2016 : 36) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan teori mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja sangat berperan penting dalam sebuah Organisasi/Perusahaan sehingga apabila motivasi dan disiplin kerja dijalankan dengan baik oleh organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi/Perusahaan. Dari pernyataan tersebut kerangka berfikir yang terbentuk adalah sebagai berikut

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat Neuman dalam bukunya yang berjudul *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, bahwa penelitian kuantitatif menekankan secara khusus dalam mengukur variabel-variabel dan pembuktian hipotesis yang berkaitan dengan penjelasan suatu hubungan.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen dan dependen. (Sugiyono, 2016 : 62). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengadakan penelitian di PT. PLN (Persero) UP3 Cempaka Putih yang berada di Jl. Jend. Ahmad Yani No.15, RW 03, Kec. Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Dan akan dilaksanakan pada tanggal 1 s/d 30 Januari.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cempaka Putih.

Menurut Sugiyono (2018, hlm. 117) adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah 100 responden.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Supardi (2017 : 27) adalah sebagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai “wakil” dari anggota populasi. Metode pengambilan sampel adalah sensus, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan skala perhitungan likert.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari informasi, dengan memakai teknik pengumpulan data berupa membagikan kuisisioner serta melakukan observasi (pengamatan langsung).

3.4.2 Data sekunder

Data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsip resmi, serta literatur lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

3.5.2 Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3.5.3 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

3.6.1 Uji validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation (Bhuono Agung Nugroho, 2016). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari corrected item-total correlation $>$ dari r-tabel yang diperoleh melalui Df (Degree of Freedom) (Bhuono Agung Nugroho, 2016). Pada tingkat kesalahan 5% yaitu 0.304. Jadi ketika r-hitung $>$ dari 0.304 maka suatu butir pertanyaan dikatakan valid. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer (Excel Statistic Analysis & SPSS).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpha melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbachalpha $>$ 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa macam asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Sehingga persamaan yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi-asumsi tersebut antara lain

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

$p < 0,05$ distribusi data tidak normal

$p \geq 0,05$ distribusi data normal

3.6.3.2 Uji Autokorelasi

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Pertama, Uji Durbin-watson (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order correlation) dan mensyaratkan adanya intercept dalam model regresi dan tidak ada variable lagi diantara variable penjelas. Hipotesis yang diuji adalah :

$H_0: \rho = 0$ (baca: hipotesis nolnya adalah tidak ada autokorelasi).

$H_a: \rho \neq 0$ (baca: hipotesis alternatifnya adalah ada autokorelasi)

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah: (1) Bila nilai DW berada di antara d_U sampai dengan $4 - d_U$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi. (2) Bila nilai DW lebih kecil daripada d_L , koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif. (3) Bila nilai DW terletak di antara d_L dan d_U , maka tidak dapat disimpulkan model ini memiliki gejala auto-korelasi positif.

(4) Bila nilai DW lebih besar dari pada $4-dL$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negatif, dan (5) Bila nilai DW terletak di antara $4 - dU$ dan $4- dL$, maka tidak dapat disimpulkan.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk Uji Heteroskedastisitas, seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak.

Cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Banyak metoda statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dan lain-lain. Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser.

Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$e = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

e = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = Variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas.

3.6.3.4 Uji Multikolinieritas

Cara untuk menentukan apakah suatu model memiliki gejala Multikolinieritas, yaitu uji VIF dan Uji Korelasi. Uji VIF hanya melihat apakah nilai VIF untuk masing-masing variabel lebih besar dari 10 atau tidak. Bila nilai VIF lebih besar dari 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala Multikolinieritas. Partial Correlation Cara kedua adalah dengan melihat keeratan hubungan antara dua variabel penjelas atau yang lebih dikenal dengan istilah korelasi.

3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi diartikan sebagai suatu teknik analisis data yang digunakan untuk mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih yang di-maksudkan dalam hal ini adalah variabel bebas yang biasa disimbolkan dengan X dan variabel terikat yang disimbolkan dengan Y.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, (Sugiyono, 2016 : 277).

Menurut (Sarwono, 2016 : 66) analisis regresi linear berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh yang bersifat linear yang melibatkan dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Analisis regresi berganda merupakan analisis data kuantitatif yang digunakan untuk mencari besar hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independent

b_1 = Koefisien dari X_1

b_2 = Koefisien dari X_2

3.6.5 Uji Determinasi

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variable terikat Y dapat diterangkan oleh variable bebas X . Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X . Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut Santoso dalam buku (Priyatno, 2015 : 81), Adjusted R square adalah R square yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari R square dari angka ini bisa memiliki harga variable, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variable bebas digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi.

3.7 Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

3.7.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F bisa dilakukan dengan bantuan software SPSS Sugiyono (2011).

3.7.2 Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2016 : 125 - 126).