

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRA WIDYA UTAMA
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**JENI IRAWATI SIMARMATA
NIM : 08 832 0120**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/3/24

Judul : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRA
WIDYA UTAMA MEDAN

Nama Mahasiswa : JENI IRAWATI SIMARMATA

No. Stambuk : 08 832 0120

Jurusan : MANAJEMEN



Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Patar Marbun, MSi)

Pembimbing II

(Dra. Isnahiah LKS MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus :

2012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/3/24

ABSTRAK

Jeni Irawati Simarmata. NPM 088320120. “Analisis Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ira Widya Utama Medan” 2012, di Bawah Bimbingan Bapak Drs. Patar Marbun Msi Sebagai Pembimbing I dan Ibu Dra. Isnaniah LKS MMA Sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara motivasi dan displin kerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan

Pengumpulan data primer yang dilakukan dengan menggunakan metode surve, yaitu dengan tehnik penyebaran angket, studi dekomendasi dan pengamatan. Dengan populasi seluruh karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.dengan tehnik sampling yang digunakan yaitu metode propability sampling dimana cara pengambilan sampelnya memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi.metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan alat bantu SPSS. Adapun permasalahan dalam penelitian skripsi ini yaitu penulis menggunakan hipotesis sabagai berikut: “motivasi dan displin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan”.

Dari hasil penelitian ini ditemukan berdasarkan variabel yang diteliti ada hubungan yang positif secara simultan dan secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan displin memiliki pengaruh yang positif juga terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini variabel motivasi agar lebih ditingkatkan kembali untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal dan meningkatkan serta mempertahankan variabel displin kerja karyawan. Oleh karena itu dalam hal ini peran pemimpin besar agar memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Displin, dan Kinerja Karyawan



ABSTRAK

Jeni Irawati Simarmata. NPM 088320120. “Analisis Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ira Widya Utama Medan” 2012, di Bawah Bimbingan Bapak Drs. Patar Marbun Msi Sebagai Pembimbing I dan Ibu Dra. Isnaniah LKS MMA Sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara motivasi dan displin kerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan

Pengumpulan data primer yang dilakukan dengan menggunakan metode surve, yaitu dengan tehnik penyebaran angket, studi dekomendasi dan pengamatan. Dengan populasi seluruh karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.dengan tehnik sampling yang digunakan yaitu metode propability sampling dimana cara pengambilan sampelnya memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi.metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan alat bantu SPSS. Adapun permasalahan dalam penelitian skripsi ini yaitu penulis menggunakan hipotesis sabagai berikut: “motivasi dan displin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan”.

Dari hasil penelitian ini ditemukan berdasarkan variabel yang diteliti ada hubungan yang positif secara simultan dan secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan displin memiliki pengaruh yang positif juga terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini variabel motivasi agar lebih ditingkatkan kembali untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal dan meningkatkan serta mempertahankan variabel displin kerja karyawan. Oleh karena itu dalam hal ini peran pemimpin besar agar memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Displin, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih karunianya dan melimpahkan rahmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area dengan judul: “Analisi Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan”.

Dan pada kesempatan ini juga penulis dengan segala rendah hati mengucapkan terima kasih atas bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yak'ub Matondang, Sag, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad affifuddin, SE, MEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Medan Area.
3. Bapak Hery Syharial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Patar Marbun Msi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang juga meluangkan waktu membimbing penulis dari awal hingga skripsi ini selesai.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.

8. Bapak Pimpinan PT. Ira Widya Utama Medan yang telah membantu penulis dalam pemberian izin riset di perusahaan ini dan atas pemberian informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Seluruh keluargaku kakanda Astri simarmata dan adikku Hendra simarmata, serta teristimewa kepada ayahanda Linton Simarmata dan Ibunda Tercinta Riama Ambarita, sekaligus skripsi ini penulis persembahkan sebagai budi bakti kepada orang tua penulis atas kasih sayang yang tulus telah mengasuh, mendidik, dan membimbing serta doa- doanya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi khususnya jurusan Manajemen angkatan 2008 dan juga teman- teman kost Mandolin 5 yang telah banyak membantu dan mendukung berupa semangat dan doa.

Namun demikian penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi maupun penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu penulis harapan kepada pembaca, kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat menambah pengetahuan bagi pihak lain, dan kiranya Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat dan karunianya.Amin.

Medan, 2012

Penulis

(JENI IRAWATI SIMARMATA)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Teori Teori	6
1. Pengertian Motivasi	6
2. Tujuan dan asas Motivasi	14
3. Model dan Metode Motivasi	16
4. Indikator Motivasi	18
5. Displin Kerja Karyawan	19
6. Metode Pengukuran Kedisiplinan	21
7. Kinerja	21
8. Metode Pengukuran Kinerja	23
B. Kerangka konseptual	27
C. Hipotesis	27
BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	28

B. Polulasi dan Sampel	29
C. Defenisi Operasional	29
D. Jenis dan Sumber Data	31
E. Teknik dan Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	32
1. Analisi Statistik	32
2. Uji Hipotesis	33
3. Uji Determinasi	34

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penalitian	35
1. Deskripsi Perusahaan	35
2. Struktur Organisasi	37
3. Tugas dan Tanggung Jawab	39
4. Kegiatan Usaha	46
5. Karakteristik Data Responden Penelitian	47
6. Penyajian Data Angket Responden	49
B. Pembahasan	59
1. Uji Statistik	59
2. Uji Hipotesis	60
3. Uji Determinasi (R^2)	61

BAB V : KASIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	halaman
1. Konsep Hirearki Kebutuhan A. H. Maslow	8
2. Kerangka Konseptual	27
3. Struktur Organisasi PT. Ira Widya Utama Medan	38



DAFTAR TABEL

1. Rincian Waktu Penelitian	28
2. Defenisi Operasional Variabel.....	30
3. Jenis Kelamin Responden.....	48
4. Usia Responden.....	48
5. Tingkat Pendidikan Responden.....	49
6. Distribusi Pendapat Responden Mengenai variabel Motivasi X1.....	50
7. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Displin Kerja X2	52
8. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja X3.....	55
9. Regresi Linear Berganda.....	59
10. Uji Simultan(Uji F).....	60
11. Uji Parsia (Uji t).....	61
12. Uji Determinasi (R^2).....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Walaupun teknologi secanggih apapun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Sumber daya manusia itu adalah aset terpenting perusahaan karena memegang peran utama sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumberdaya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja keberhasilan

untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

PT. Ira Widya Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang real estate, kontraktor dan perkebunan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari *commanditaire vennootschap (CV)* yang berdiri pada tanggal 17 April 1972 yang kemudian dijadikan Perseroan Terbatas (PT) pada tanggal 22 Februari 1983. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Ira Widya Utama yang berlokasi di kompleks Taman Setia Budi Indah Jl. Cactus Raya/ Blok J no. 1 Medan karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Keberhasilan kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi,

kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi tercapai pula tujuan pribadi para anggota yang bersangkutan. Motivasi kerja dapat memberikan energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan bersama. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama yaitu hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

Kinerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Selain motivasi yang tinggi kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi karyawan yang ada pada perusahaan ini

dijumpai masih adanya karyawan yang tidak melaksanakan disiplin kerja, bersikap pasif terhadap pekerjaan dan masih adanya karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pemimpin untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan karyawan, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama
2. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang tepat bagi penulis untuk mempraktikkan ilmu yang diperoleh selama menjalin perkuliahan dan menambah wahana berfikir, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor kepuasan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang berkaitan dengan motivasi dan menjaga disiplin untuk mempertahankan kinerja karyawan yang optimal.

3. Bagi pihak lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Teori – Teori

I. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Selanjutnya dikemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta anggotanya berada dalam keadaan harmonis dan seimbang.

Melayu S.P. Hasibuan (2005:140) menyatakan motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Robbins (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawan dalam perusahaan tidak sama satu dengan yang lain. Oleh karena itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat dari motivasi sehingga dapat menciptakan motivasi atau dorongan untuk berbuat sesuatu yang sesuai dengan kehendak dari individual tersebut yang dapat menunjang dari tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukakan beberapa ahli. Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal yang penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong, dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan.

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*) yang penjelasannya disajikan sebagai berikut ini.

a. Teori Motivasi Kepuasan

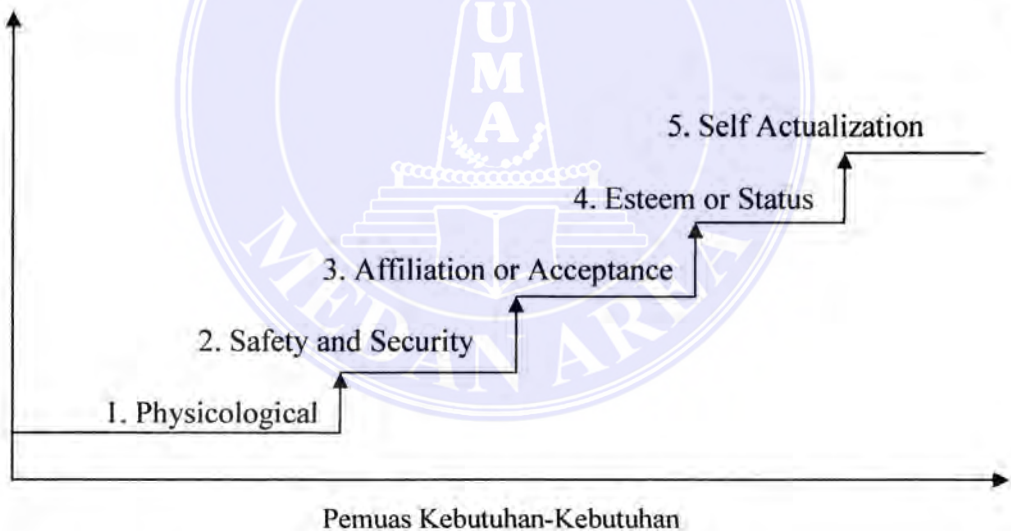
Teori mendasar pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja. Teori kepuasan ini dikenal yaitu:

1) Teori Motivasi Klasik Taylor

Menurut teori ini, motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja yaitu hanya dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

2) Teori Hirearki Kebutuhan (*Need Hierarchy*) dari Abraham Maslow

Abraham Maslow dalam teori hirearki kebutuhan dan kepuasan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil dan nonmaterial. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan mahluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut:



Gambar II.1 Konsep Hirearki kebutuhan A.H. Maslow

Sumber : Manajemen SDM, Hasibuan, 2005

Keberadaan jenjang kebutuhan ini merupakan ciri khas teori Maslow tetapi juga menimbulkan kritik karena dalam kehidupan nyata pemuas

kebutuhan manusia sering kali tidak simultan dan tidak selalu berurutan satu demi satu.

Hasibuan (2005) mengemukakan jenjang hirerki kebutuhan Maslow sebagai berikut:

- a) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik dan Biologis)
Physiological Needs adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk di dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang beprilaku atau bekerja giat.
- b) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan)
Safety and security needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.
 Pertama: kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam- jam kerja. Para pekerja membutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang harus dipenuhi oleh manajer. Dalam arti luas, setiap manusia membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwanya dimanapun ia berada.
 Kedua: kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam- jam kerja, seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang. Pentingnya memuaskan kebutuhan- kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern.
- c) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan sosial)
Affiliation or Acceptance needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri ditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- d) *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan akan Penghargaan atau Prestise)
Esteem or Status needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status ini.

e) *Self actualization* (Aktualisasi Diri)

Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, sangat penting untuk memuaskan kebutuhan manusia, ini terlihat jelas pada perusahaan yang modern yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya. Bentuk lain dari pembahasan ini adalah dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan para karyawannya.

3) Teori dua Faktor (*Two factors*) dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Herberg's Two Factors Motivation* atau sering disebut teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis).

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Husein Umar (1997) pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a) Faktor- faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Merupakan faktor- faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, seperti misalnya lapar- makan- kenyang- lapar. Dalam bekerja, kebutuhan ini misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervise yang baik. Jadi faktor- faktor ini bukanlah sebagai motivator, tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

b) Faktor- Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

Factor- factor ini merupakan faktor- faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap

pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

Teori Dua faktor ini disebut juga dengan Konsep Higeinis, yang mencakup:

- (1) Isi pekerjaan
 1. Prestasi
 2. Pengakuan
 3. Pekerjaan itu sendiri
 4. Tanggung jawab
 5. Pengembangan potensi individu
- (2) Faktor Higeinis
 1. Gaji dan upah
 2. Kondisi kerja
 3. Kebijakan dan administrasi perusahaan
 4. Hubungan antar pribadi
 5. Kualitas super visi

Dari konsep higienis dapat diketahui bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor ini.

4) Teori Motivasi Prestasi (*achievement Motivation*) dari Mc. Clelland

Teori ini mengatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.

5) Toeri ERG (*exixtences, Relatedness and Growth*) dari Aldefer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan Abraham Maslow dan menurut para ahli dianggap lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris.

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya ada tiga macam teori motivasi proses yang terkenal, yaitu: kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kemajuan.

b. Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori motivasi yang terkenal, yaitu:

1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan- harapannya dari pekerjaan itu.

Teori ini didasarkan kepada 3 komponen, yaitu:

- a) Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b) Nilai, merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Misalnya nilai positif pada peristiwa terpilihnya seseorang karena memang ingin dipilih,

nilai negatif bila seseorang kecewa karena sebenarnya tidak ingin dipilih serta acuh tak acuh bila bernilai nol.

- c) Pertautan (*Instrumentality*), yaitu besarnya Propabilitas, jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta objektif.

3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

c. Teori X dan Y dari Mc. Gragor

Teori ini dicetuskan oleh Mc.Gragor ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan teori Y.

1). Asumsi Teori X

- a) Karyawan rata- rata malas bekerja
- b) Karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawab.
- c) Karyawan lebih suka di bimbing, diprintah dan diawasi

d) Karyawan lebih mementingkan dirisendiri

2). Asumsi Teori Y

a) Karyawan rata- rata rajin bekerja

b) Dapat memikul tanggung jawab

c) Baerambisi untuk maju dalam mencapai prestasi

d) Karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi

2. Tujuan dan Asas Motivasi

a. Tujuan Motivasi

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005) yaitu:

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

Dalam menyelaraskan hubungan antara pemimpin dengan bawahan dalam suatu perusahaan perlu dipertimbangkan rasa ketentraman dan

ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tenang dan tenteram ini, maka setiap karyawan akan mewujudkan hubungan kerja sama yang harmonis dan selaras yang selanjutnya akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2005) petunjuk penilaian untuk mendaftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu; kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas ataupun sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja, yang dipilih dan pemanfaatan waktu.

Dalam hal pemberian motivasi ini pemimpin harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif. Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2005) motivasi terdiri dari:

- a) Motivasi positif (*incentive positif*), maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik-baik saja.
- b) Motivasi negatif (*incentive negatif*), maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberi hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan

motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, pemimpin harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

b. Asas Motivasi

Hasibuan (2005: 146) menjelaskan bahwa asas-asas motivasi ini mencakup sebagai berikut:

- 1) Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah akan meningkat.
- 2) Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.
- 3) Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.
- 4) Asas wewenang yang didelegasikan maksudnya adalah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.
- 5) Asas perhatian timbal balik maksudnya adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

3. Model dan Metode Motivasi

a. Model Motivasi

Secara garis besar dalam Hasibuan (2005) mengatakan bahwa model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai

dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan, dengan model- model sebagai berikut:

- 1) Model Tradisional
Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat perlu diterapkan sistem insentif kepada karyawan yang berprestasi baik.
- 2) Model Hubungan Manusia
Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat adalah mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
- 3) Model Sumber Daya manusia
Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/ barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.

b. Metode Motivasi

Ada 2 metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jaya.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivotion*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

4. Indikator Motivasi

Didalam melakukan suatu aktivitas, seseorang tentu mempunyai serangkaian tujuan yang ingin dicapai. Apabila seorang manajer dalam organisasi perusahaan meramalkan perilaku karyawan secara cukup teliti, maka perlu diketahui tujuan karyawan tersebut, dan tindakan apa yang akan diambil oleh karyawan, dan berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan antara perilaku (motivasi) karyawan dan prestasi kerjanya.

Indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menurut Frededirck Herberg dengan “Teori Model dan Faktor”. Herberg dalam Davis (1996: 74) mengembangkan teori dua faktor motivasi, yaitu:

- a. Faktor pemuas yang disebut juga dengan *satisfier motivation*, serangkaian faktor ini meliputi:
 - 1). Kepuasan kerja itu sendiri
 - 2). Prestasi yang diraih
 - 3). Peluang untuk maju
 - 4). Pengakuan orang lain
 - 5). Kemungkinan pengembangan karir
 - 6). Tanggung jawab
- b. Faktor pemeliharaan yang disebut juga *dissatisfier atau extrinsiv motivation*, serangkaian faktor ini meliputi:
 - 1) Kompensasi
 - 2) Kondisi kerja
 - 3) Rasa aman dan selamat
 - 4) Status prosedur perusahaan kebijaksanaan perusahaan
 - 5) Hubungan antar sejawat
 - 6) Hubungan dengan bawahan
 - 7) Hubungan dengan penyelia

5. Displin Kerja Karyawan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari akar kata “*discilpe*” yang berarti belajar. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Hasibuan2005: 193).

Displin kerja merupakan fungsi operatif manajemen yang terpenting karena tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Alex S. Nitisemito (2006; 153- 154) mendefenisikan kedsiplinan sebagai berikut: “kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Displin dalam suatu kegiatan apapun sangat dibutuhkan karena dengan disiplin apa yang menjadi tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Namun demikian, tindakan dari keidakdisiplinan akan diberikan sanksi oleh pimpinan baik itu dengan cara positif ataupun dengan cara negatif. Cara positif yaitu dengan diberikan nasehat untuk masa yang akan datang, sedangkan cara negatif (Mangkunegara 2005:141) sebagai berikut:

- 1) Memberi peringatan lisan
- 2) Member peringatan tertulis
- 3) Dihilangkan sebagai haknya

- 4) Didenda
- 5) Dirumahkan sementara (*lay off*)
- 6) Dipecat

b. Indikator- Indikator Kedisiplinan

Menurut Malayu Hasibuan (2005: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantara lain:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Displin Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Gouzali Saydam (2005:291), faktor – faktor tersebut antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawas pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kedisiplinan yang baik, maka pekerjaan yang direncanakan akan dapat diselesaikan dengan efektif. Pimpinan dalam menerapkan disiplin kerja perlu memperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan.

6. Metode Pengukuran Kedisiplinan

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas, dalam konteks disiplin makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin kerja yang digunakan untuk menentukan karyawan diperlakukan secara wajar. Instrumen pengukuran disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pengukuran komunikasi interpersonal yaitu bentuk pengisian bagi responden maupun untuk mengelola pelatihan.

7. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Cash dan Fisher (1987) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organization performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*).

b. Indikator Kinerja

Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi perlu diadakan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan kurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi atau perusahaan..

Robbins (2002) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Selanjutnya untuk mempermudah melakukan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja James E. Neal Jr. (2003) dalam Anwar Prabu (2005: 29) mengemukakan panduan dalam menilai kinerja pegawai yang bisa dilakukan seperti di bawah ini:

- 1) Akurasi, penilaian dalam hal tingkat penelitian dari pegawai
- 2) Prestasi kerja, tingkat penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai
- 3) Administrasi, menunjukkan tingkat aktifitas administratif yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan
- 4) Analistis, mampu menganalisa sesuatu dengan efektif
- 5) Komunikasi, berkomunikasi dengan pihak lain
- 6) Kompetensi, menunjukkan kemampuan dan kualitas pegawai dalam pekerjaan
- 7) Kerja sama, kerja tingkat kerja sama dengan pihak lain
- 8) Kreatifitas, menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif pegawai
- 9) Pengambilan keputusan, kemampuan membuat suatu keputusan dan memberi solusi.

10) Negosiasi, berunding dengan orang lain, melalui diskusi dan kompromi untuk mencapai kesepakatan.

8. Metode Pengukuran kinerja

Metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2008:324) yaitu pendekatan yang berorientasi pada :

a. Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini.

Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

1) Skala Peringkat (*rating Scale*)

Merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, di mana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

2) Daftar pertanyaan (*checklist*)

Penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

Penilai tinggal memilih kata atau pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan.

3) Metode dengan pemilihan terarah (*Forced Choice Methode*)

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya mempunyai nilai yang sama.

4) Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Metode Catatan Prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para professional. Misalnya penampilan, kemampuan berbicara, peran kepemimpinan, dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

6. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale=BARS*)

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

Disini penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)

Karena berbagai pertimbangan dan keterbatasan penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid (sah) dan reliable (dapat dipercaya).

9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Metode ini meliputi:

1) Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja.

2) Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)

Management By Objective (MBO) yang berarti manajemen berdasarkan sasaran, artinya satu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja.

3) Penilaian secara psikologis

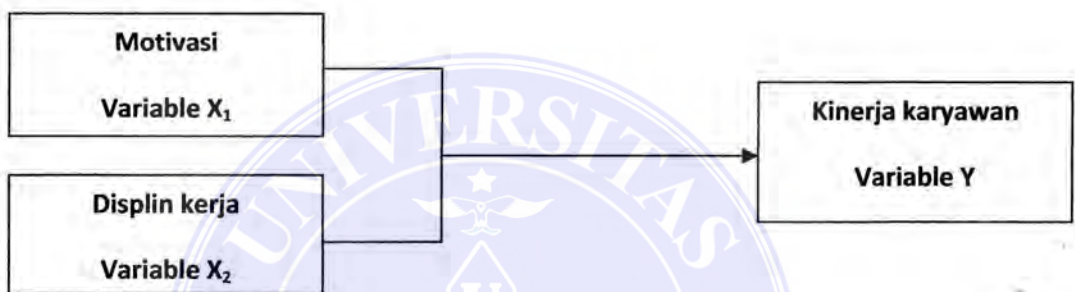
Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis.

4) Pusat penilaian (*Assessment Center*)

Assessment center atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variable yang akan diteliti (sugiyono, 2006:47). Berdasarkan teori dan permasalahan yang ada serta pemecahannya maka kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.2
Kerangka Konseptual Analisis Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

C. Hipotesis

Menurut Sugiono (2005:51) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Berdasarkan rumusan dan uraian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai beriku:

1. Motivasi dan displin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Ira Widya Utama Medan.
2. Motivasi dan displin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Ira Widya Utama.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut sugiyono (2005: 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau antara variable bebas terhadap variabel terikat serta seberapa eratnya hubungan itu.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ira Widya Utama yang berlokasi di Kompleks Taman Setiabudi Indah JL. Cactus Raya/ Blok J No.1 Medan Sumatera Utara.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan tiga bulan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel III.1
Rincian Waktu Sebagai Berikut

No	Jenis Kegiatan	Oktober	November	Desember	Januari
1	Pembuatan Dan Seminar proposal	■			
2	Pengumpulan Data		■		
3	Analisis Data			■	
4	Penyusunan skripsi dan Bimbingan Skripsi				■
5	Pembuatan Laporan penulisan				■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2005:72) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan dari keterangan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PT. Ira widya Utama Medan yang berjumlah 114 orang.

2. Sampel

Arikunto (2007:120) sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti, apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih diambil semua, sedangkan subjek penelitian lebih dari 100 orang dapat diambil 10% - 15% atau 20 - 25% atau lebih. Dan sampel yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah 30% dari populasi yaitu sebanyak 34 orang.

Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Metode *propability sampling* adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi.

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan

variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel III.4
Defenisi Operasional Variabel

Varibael	Pengertian	Indikator	Skala Ukur
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan- tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.	a. Dari dalam diri b. tanggungjawab c. peluang untuk maju d. Kompensasi e. Status f. Pengakuan orang lain g. Kondisi kerja h. Hubungan antar sejawat	Skala Likert
Displin Kerja (X ₂)	Displin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.	a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pemimpin c. Balas jasa d. Keadilan e. Waskat f. Sanksi hukuman g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan	Skala Likert
Kinerja (Y)	kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan.	a. Akurasi b. Administrasi c. Prestasi	Skala Likert

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, dan wawancara dan pengisian kuisisioner. Sedangkan merupakan data penelitian yang antara lain berupa bukti- bukti referensi majalah, brosur dan dokumen- dokumen lain yang ada hubungannya dengan pembahasan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Studi dekomendasi yaitu mengadakan pencatatan langsung terhadap dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah penelitian.
3. Kuisisioner yaitu seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti yang berisikan pertanyaan- pertanyaan tentang variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja yang telah dipersiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh responden.

Adapun yang menjadi pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2005: 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 alternatif jawaban kepada responden untuk

masing- masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang berikut ini:

1. Sangat Setuju (SS) skor 5
2. Setuju (S) skor 4
3. Kurang Setuju (KS) skor 3
4. Tidak Setuju (TS) skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

F. Teknik Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan menjawab pernyataan- pernyataan peneliti dalam rangka mengungkapkan fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses penyerderhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola dan variabel yang akan diteliti. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda dengan menggunakan *softwer SPSS 17.00*.

1. Analisis Statistik

a. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, displin kerja terhadap kinerja karyawan,

maka digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi linear berganda.

Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan indenpenden maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Linear berganda, dengan memakai program *software SPSS 17.00 for Windows* yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (\text{Sugiyono 2005: 214})$$

Keterangan :

- Y : variabel terikat (motivasi kerja)
 X_1 : variabel bebas (displin kerja)
 X_2 : variabel bebas (kinerja)
 β_0 : konstanta
 $\beta_{1,2}$: koefesien regresi
 e : error (tingkat kesalahan yaitu 0,05%)

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk menguji pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) secara bersama- sama terhadap variabel terikat (Y), dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

b. Uji Parsial (Uji t)

Test uji parsial menguji pengaruh setiap variabel (X) apakah mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5% dan derajat kebebasan (n-2), kemudian dibandingkan dengan t hitung yang diperoleh untuk menguji signifikan pengaruh.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

Ho diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

3. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien ($\text{adjusted } R^2$) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians dan penyebaran dari variabel- variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan penulis pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial seluruh variabel bebas motivasi dan disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis I diterima. Dengan nilai 43.728.
2. Secara simultan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang positif secara parsial.
3. Dari uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,738 atau 73,8% dan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari faktor yang dibahas dalam penelitian ini.

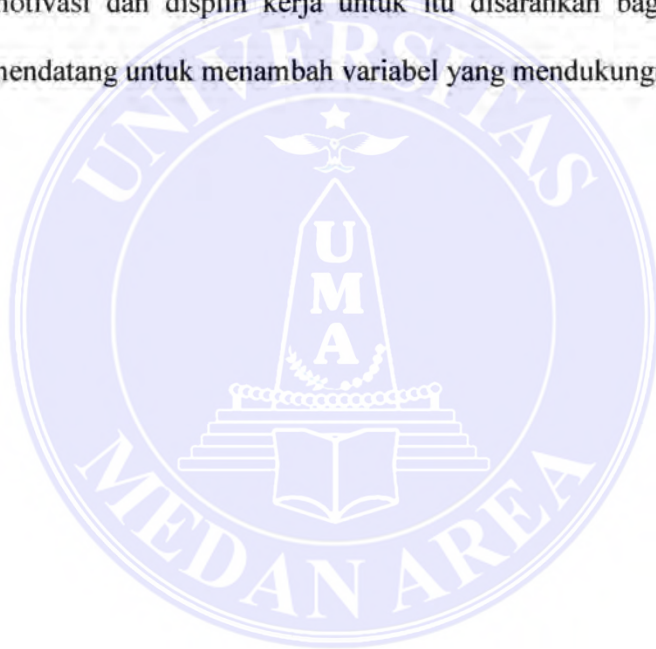
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini maka penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu:

1. Sebaiknya pemimpin memperhatikan dan memberi motivasi kerja bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

Dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Displin kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan harus selalu berusaha mempertahankan sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.
3. Kinerja dapat juga berpengaruh dengan faktor- faktor lain disamping motivasi dan displin kerja untuk itu disarankan bagi peneliti yang mendatang untuk menambah variabel yang mendukungnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 2006: **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar, Prabu, 2005: **Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya**. Vol. 3 No.6
- Anwar Prabu, 2005: **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Boediharjo, 2002: **Kinerja Organisasi**, Erlangga, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 1996. **Prilaku Organisasi Edisi Ketujuh Jilid I**, Erlangga Jakarta.
- Gouzali Saydam, 2005: **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**, Jambatan, Jakarta.
- Malayu, Hasibuan, 2005: **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gunung Agung , Jakarta
- Pedoman Penelitian Skripsi**, 2008, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
- Robbinss Stephen P, 2002: **Essential Of Organizational Behavior (Terjemahan)**, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2002: **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.p
- Sugiyono, 2005: **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Revisi, Alfabeta, Bandung
- Suharsimi Arikunto, 2007: **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka cipta, Jakarta
- Thoyib Armanu, 2005: **Hubungan kepemimpinan, Budaya, Strategi dan kinerja: Pendekatan Konsep**, Jurnal Fakultas Ekonomi UNiversitas Brawijaya Malang.
- Triton PB, 2005: **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Umar, H, 1997: **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Veithzal Rivai, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.