

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk
Wilayah Telkom Pekalongan)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

ANNISA PRATIWI

12010110120109

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Annisa Pratiwi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120109
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN
KANTOR PT TELEKOMUNIKASI
INDONESIA Tbk. WILAYAH TELKOM
PEKALONGAN**
Dosen Pembimbing : Ismi Darmastuti, S.E., M. Si.

Semarang,

Dosen Pembimbing,

(Ismi Darmastuti, S.E., M.Si)

NIP19750806 200003 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Annisa Pratiwi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120109
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN
KANTOR PT TELEKOMUNIKASI
INDONESIA Tbk. WILAYAH TELKOM
PEKALONGAN**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 16 Juli 2014

Tim Penguji

1. Ismi Darmastuti, S.E., M. Si. ()

2. Dr. Indi Djastuti, MS ()

3. Eisha Lataruva, S.E., M.M ()

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Annisa Pratiwi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagian hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang,

Yang membuat pernyataan,

(Annisa Pratiwi)

NIM : 12010110120109

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 56 dari 125 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Convenience sampling*. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,491X_1 + 0,194X_2$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,199 (lebih besar dari 0,05). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan, dengan tingkat signifikansi 0,000.

Kata Kunci: *kinerja karyawan, motivasi, dan disiplin kerja.*

ABSTRACT

The research aims to examine and analyze the influence of motivation and work discipline toward performance of employee in PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan. This research was a sample of 56 of the 125 employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan. Samples was taken by Convenience sampling. The analysis used is multiple regression. By using signification limits about 0,05.

Based on data calculation result of cost analysis used, obtained regression equality of :

$$Y = 0,491X_1 + 0,194X_2$$

Analysis result demonstrates that motivation have a positive and significant influence between motivation to employee performance. By significant value about 0,02 (less than 0,05). Therefore, hypothesis which stated that motivation have influence to employee's work could be accepted. There was no significant influence between work discipline to employee performance, by significant value 0.199 (greater than 0.05). Simultaneously both motivation and work dicipline have positive and significant influence to employee's performance by f value about 18,729 (more than 0.05), therefore obtained signification value 0,000.

Keywords: Employees performance, motivation, and work dicipline

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Man Jadda Wajada Wa Man Shabara Zhafira”

Barang siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil, siapa yang bersabar akan bahagia.

(Negeri 5 Menara)

Skripsi ini Saya persembahkan untuk

Allah SWT

Ayah dan Ibuku tercinta

Mas Yogi tersayang

Saudara dan Sahabatku

Almamater yang Saya banggakan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Ibu Ismi Darmastuti, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing dan ketua penguji skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Drs. Irene Rini Demi Pengestuti, ME, selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi.
4. Bapak Suharnomo, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen.

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis.
6. Seluruh staff tata usaha, petugas perpustakaan, dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
7. PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan yang menjadi objek penelitian dan karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
8. Ayah dan Ibu Tercinta yang selalu memberikan doa, dorongan, dan semangatnya kepada penulis. Dan dengan sabar mendengar keluh kesah penulis. Kalian tak akan tergantikan oleh apapun.
9. Mas Yogi yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat tercinta. Hapsari, Fathia, Riris, Meryta, Dhany, Hanafi, Dita, Susan, Erma, Arum dan Yeyet atas semangat, dukungan, dan bimbingannya kepada penulis. Cista, Arin, Attria, Farikha, Abel dan Kak Rose atas keceriaannya selama ini dan semangat kalian luar biasa.
11. Teman-teman Manajemen Reguler 1 angkatan 2010 atas kebersamaan, keceriaan, bantuan dan kerjasamanya selama ini. Kalian teman-teman yang menyenangkan.
12. Sahabat-sahabat di Pemalang. Disa, Dian, Andika atas kekompakannya.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Semarang, Juli 2014

Penulis

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi SKI Tahun 2010, 2011 dan 2012.....	7
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	38
Tabel 3.2 Skala Likert.....	44
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur.....	62
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4.5 Nilai Indeks Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.6 Nilai Indeks Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4.7 Nilai Indeks Disiplin Kerja.....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji T.....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi Koefisien.....	83
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Logo Telkom.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	78
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner	98
Lampiran B Tabulasi Data Responden	104
Lampiran C Output SPSS 21	107

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Disiplin Kerja	19
2.1.3 Motivasi	25
2.2 Hubungan Antar Variabel	30
2.2.1 Hubungan Antara Motivasi terhadap Kinerja	30
2.2.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja	31
2.3 Penelitian Terdahulu	32

2.4 Kerangka Pemikiran	34
2.5 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN ...	37
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	37
3.1.1 Variabel Penelitian	37
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	38
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel	39
3.2.1 Populasi	39
3.2.2 Sampel	40
3.3 Jenis dan Sumber Data	41
3.4 Metode Pengumpulan Data	42
3.5 Metode Analisis Data	43
3.5.1 Analisis Kuantitatif	43
3.5.2 Analisis Angka Indeks	45
3.5.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	46
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	47
3.5.5 Uji Godness of Fit	49
3.5.6 Analisis Regresi Linier Berganda	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan	57
4.1.2.1 Visi	57
4.1.2.2 Misi	57
4.1.2.3 Tujuan	57
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	57
4.1.4 Logo Perusahaan	59
4.1.5 Deskripsi Umum Responden	60
4.2 Analisis Data	64
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel	64

4.2.1.1 Analisis Indeks Variabel Kinerja	65
4.2.1.2 Analisis Indeks Variabel Motivasi	69
4.2.1.3 Analisis Indeks Variabel Disiplin Kerja	72
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	74
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas	74
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	75
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	76
4.2.3.1 Hasil Uji Multikolinieritas	76
4.2.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
4.2.3.3 Hasil Uji Normalitas	79
4.2.4 Uji Godness of Fit	80
4.2.4.1 Hasil Uji F	80
4.2.4.2 Hasil Uji T	81
4.2.4.3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	82
4.2.5 Hasil Analisis Regresi	83
4.3 Intepretasi Hasil	85
BAB V PENUTUP.....	89
5.1 Kesimpulan Penelitian	89
5.2 Keterbatasan Penelitian	90
5.3 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	97
LAMPIRAN A : KUESIONER	98
LAMPIRAN B : TABLUASI DATA RESPONDEN	104
LAMPIRAN C : OUTPUT SPSS 21	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

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, 2003).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan,2003). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada

dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). 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.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Nitisemito (1991) 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. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha

memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian,2002).

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Abdul Hakim (2006) tentang “Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robiansyah terhadap kinerja pegawai PT.PLN wilayah Kalimantan Timur juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menyediakan

layanan TIMES (*Telecommunication, Information Media, Edutainment dan Service*) yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia, dengan misi tersebut sudah seharusnya karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu sistem online sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih di perjalanan menuju kantor. Selain itu, karyawan juga dapat melakukan absen di kantor yang berbeda kota.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan

juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan.

Penilaian kinerja individu pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) yaitu nilai angka akhir yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja, dan disebut dengan Prestasi (P). Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu).

Nilai Prestasi (NP) dihasilkan melalui konversi sebagai berikut:

Range Nilai (%)	Nilai Prestasi	Keterangan
≥ 110	P1	Istimewa
$\geq 103 \text{ s.d } < 100$	P2	Baik Sekali
$\geq 96 \text{ s.d } < 103$	P3	Baik
$\geq 90 \text{ s.d } < 96$	P4	Kurang
< 90	P5	Kurang Sekali

Sistem Manajemen Performansi Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM), secara garis besar mengukur 2 unsur dasar, yaitu:

- a. Kinerja individu, yang berisi tentang target-target (program kerja) atau sasaran kinerja yang ingin dicapai.
- b. Kompetensi individu, yang terdiri dari:
 - 1) *Care competency* yaitu mencakup nilai-nilai inti perusahaan yang harus dimiliki oleh setiap individu.

2) *Spesific competency*, yang terdiri dari:

- *Skill & Knowledge*, yaitu mencakup tingkat pengetahuan dan ketrampilan individu yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.
- *Personal Quality*, yaitu mencakup kualitas personal yang dibutuhkan oleh setiap peran yang ada di perusahaan baik manajerial atau non manajerial.

Tabel 1.1

Rekapitulasi SKI Tahun 2010, 2011 dan 2012

NO	PRESTASI	TAHUN 2010		TAHUN 2011		TAHUN 2012	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	P1	3	2.55%	1	0.81%	0	0
2	P2	91	77.8%	13	10.65%	62	49.6%
3	P3	23	19,65%	108	88.52%	63	50.4%
4	P4	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
5	P5	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	JUMLAH	117	100%	122	100%	125	100%

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2014

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan secara individu, yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam satu

periode sesuai dengan yang direncanakan. Sepanjang tahun 2010-2012 prestasi kerja karyawan berada pada nilai P1, P2, dan P3. P1 menunjukkan pencapaian target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan, P2 menunjukkan pencapaian target kerja antara 103-110% dari yang telah ditargetkan, dan P3 menunjukkan pencapaian target kerja antara 96-103% dari yang telah ditargetkan. Pada tahun 2011 prestasi kerja individu karyawan mengalami penurunan pada P1 dan P3. Pada P1 penurunan sebanyak 2 orang, P2 penurunan sebanyak 78 orang, dan hanya P3 mengalami peningkatan sebanyak 85 orang. Sedangkan pada tahun 2012 prestasi kerja individu karyawan kembali mengalami penurunan pada P1 yaitu tidak ada karyawan yang mencapai target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan. Tetapi pada tahun 2012, P2 mengalami peningkatan sebanyak 49 orang dan P3 mengalami penurunan sebanyak 45 orang. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu pada tahun 2012 mengalami penurunan karena sama sekali tidak ada yang dapat mencapai P1, hanya dapat mencapai P2 dan P3. Namun, di sisi lain secara keseluruhan kinerja individu karyawan masih bisa dikatakan baik, karena kinerja karyawan individu selalu mencapai kisaran 96% dari target mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan memiliki perilaku yang positif terhadap perusahaan, seperti disiplin dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”, dengan objek

penelitian pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan”.

1.2 Perumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah menurunnya kinerja karyawan pada tahun 2012 yaitu karyawan tidak dapat mencapai nilai P1 dan kurangnya disiplin kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan karena masih terdapat karyawan yang datang terlambat selain itu sistem absensi online yang memudahkan karyawan untuk melakukan absen di kantor yang berbeda kota. Dengan demikian, suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan permasalahan tersebut diduga faktor motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan, terutama mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.4. Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan skripsi ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian Tinjauan Pustaka mencakup lima (4) subbab, di antaranya Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Perumusan Hipotesis, Bab ini memaparkan teori-teori dasar yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Di samping itu, terdapat ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian Metode Penelitian mencakup lima (5) subbab, di antaranya Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Jenis

dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, dan Metode Analisis. Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai deskripsi penelitian secara operasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian Hasil dan Pembahasan mencakup tiga (3) subbab, di antaranya Deskripsi Objek Penelitian, Analisis Data, dan Pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai dengan interpretasi hasil secara rinci.

BAB V PENUTUP

Bagian Penutup mencakup tiga (3) subbab, di antaranya Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran. Bab ini berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Herdiyanto (2003) yang mengadopsi arti kinerja dari Gibson (1996). Menurut Herdiyanto, kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003)

kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Hasibuan (2003) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian – pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor – faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor – faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor – faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis,2002)

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2004).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

1. Penggunaan administratif antara lain:
 - a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan
 - b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
 - c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
 - d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.
2. Penggunaan pengembangan antara lain:
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
 - b. Alat untuk mengidentifikasikan potensi pegawai
 - c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) yaitu:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja
3. Mendistribusikan *reward* dari organisasi yang dapat berupa tambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia

Pemanfaatan hasil penilaian kinerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) yaitu:

1. Hasil penilaian Prestasi Individu (P), digunakan sebagai dasar untuk pemberian insentif.
2. Hasil penilaian Kompetensi Individu (K), digunakan sebagai dasar untuk pemberian tunjangan dasar dan pengembangan kompetensi.
3. Hasil penilaian Prestasi Individu (P) dan perilaku individu digunakan untuk menentukan Talent Cluster (Fly, Jump, Grow, & Improve). Talent Cluster digunakan sebagai dasar untuk pengembangan karir, pensiun dini (PENDI), kenaikan tunjangan posisi, pengembangan kompetensi dan lainnya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi.

Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003), penilaian dengan berdasarkan judgement based performance appraisal. Dalam penilaian ini ada beberapa dimensi yang harus diikuti :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Kreativitas
5. Cooperation
6. Dependability
7. Inisiatif
8. Kualitas personal

Indikator Kinerja Karyawan

Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Henry Simamora, 1997)

Menurut Moenir (2002), 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 (2003), 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.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan – peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. (Mathis, 2002). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2003).

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan – peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan – peraturan yang ada. (Hasibuan, 2003)

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan – aturan kerja atau dari harapan – harapan. Sedang keluhan – keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak – haknya telah dilanggar oleh organisasi. Klingner menjelaskan tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu sebab. Sedangkan keluhan adalah keluhan – keluhan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan perlakuan yang tidak adil dalam distribusi imbalan – imbalan atau hukuman – hukuman yang dilakukan organisasi.

Menurut Moenir (2006) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh

masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

2) Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

Menurut Dharma (2004) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- b. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
- c. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
- d. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggungjawab.
- e. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

Menurut Hasibuan (2003) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai

bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi

kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

2.1.3 Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2003). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Fuad Mas'ud, 2002). Menurut Robbins (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan (Hadari Nawawi, 2005).

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behaviour (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Menurut Adella Hotyda Siregar (2007) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapau tujuan yang diinginkan. Supardi dan Anwar (2004) mengatakan

motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang – orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak.

Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2003) ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
2. Motivasi negative, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu oendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu: (Hasibuan, 2003)

- 1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan

sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Menurut Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.

- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Dari penjelasan mengenai faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik tersebut maka indikator motivasi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Gaji
5. Hubungan antar pribadi
6. Kondisi kerja

Robbins (2012) Teori kebutuhan Mc. Clelland menyebutkan bahwa teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pencapaian (need for achievement)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

- 2) Kebutuhan kekuatan (need for power)

Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3) Kebutuhan hubungan (need for affiliation)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Abdul Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari

pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung

tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hakim (2006) tentang “Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel iklim organisasi memiliki kontribusi yang paling besar dibandingkan variabel bebas lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan hendaknya memperhatikan iklim organisasi di instansi sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Angka koefisien determinasi sebesar 50,70% menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Iklim Organisasi secara bersama – sama memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 49,30% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.
2. Penelitian yang dilakukan oleh M.Harlie (2012) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri

Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 dan motivasi dengan tingkat signifikansi 0,000 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap

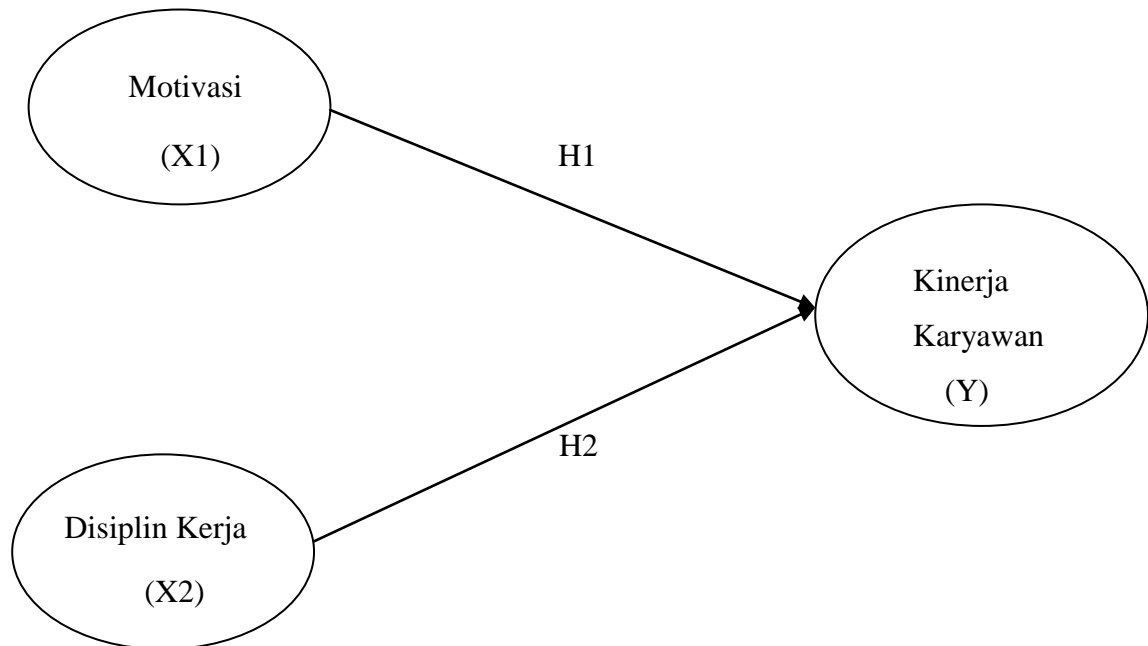
Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”, disimpulkan bahwa positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan dan pengaruh positif yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Namun yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang ditunjukkan dengan koefisien 0.695.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) tentang “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”, disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Indra Kurniawan dan Aprih Santoso tentang “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Zirang Utama Semarang”, disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,123 dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini (Holil, 2007)

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁ : Motivasi Kerja (X₁), berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₂ : Disiplin Kerja (X₂), berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Penelitian

Menurut Augusty Ferdinand (2006), untuk memudahkan suatu penelitian berangkat dan bermuara pada suatu tujuan yang jelas, maka penelitian itu disimplifikasi ke dalam bangunan variabel. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel dependen dan variabel independen sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan (Y)

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

- a. Motivasi Kerja (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional variabel yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala yang lazim digunakan. Gambaran lebih jelas mengenai variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (X₁)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robbins, 2012)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Gaji 5. Hubungan antar pribadi 6. Kondisi kerja (Herzberg, dalam Sondang P. Siagian, 2002)	Menggunakan skala interval 1-5 dengan teknik agree-disagree scale
Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. (Moenir, 2006)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi (Hasibuan, 2010)	Menggunakan skala interval 1-5 dengan teknik agree-disagree scale

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas yang melebihi rata-rata 2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain. 3. Standar karyawan yang melebihi standar resmi perusahaan 4. Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. 5. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. 6. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas. (Tsui, Anne S., Jone L., Pearce dan Lyman W. Porter, 1997, dalam Fuad Mas'ud, 2004)	Menggunakan skala interval 1-5 dengan teknik agree-disagree scale
-----------------------------	--	---	---

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan yang berjumlah 125 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2004).

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (lihat Sevilla 1994) dalam Husein Umar (2008) yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Uma Sekaran, 2011). Sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Jumlah karyawan yang berada di PT.Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan yaitu 125 orang. Berdasarkan rumus tersebut,

jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{125}{1+125 \cdot 0,10^2} = 55,55$$

Maka sampel dibulatkan menjadi 56 orang. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan *convenience sampling*, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. *Convenience sampling* merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Uma Sekaran, 2011). Pengambilan 56 sampel yaitu dengan memberikan dan menjelaskan mengenai kuesioner pada karyawan yang terdapat di ruangan saja karena perusahaan cukup luas dan sebagian karyawan masih bekerja dilapangan serta melangsungkan rapat.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koesioner disebarakan melalui internet (Uma Sekaran, 2011).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis

industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011).

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel (Fuad Mas'ud, 2004). Wawancara dilakukan dengan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia yakni pada saat sebelum melakukan penelitian.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta

pembelajaran tentang elemen motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar (Algifari, 2003). Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi program komputer atau *software Statistical Product and Service Solution (SPSS for Windows)*.

Menurut Soeratno (dalam Purnamasari, 2008) sebelum melakukan pengolahan data statistik dengan SPSS for windows, maka perlu dilakukan pengelompokan data sebagai tahap awal. Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut:

1. Editing.

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian data yang sudah terkumpul berupa kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, serta relevansi jawaban pada kuesioner.

2. Coding.

Coding adalah proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkanke dalam kategori yang sama.

3. Scoring.

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif (skor nilai). Dalam penentuan skor nilai ini digunakan skala likert dnegan lima kategori penilaian.

Tabel 3.2

Skala *Likert* pada pertanyaan-pertanyaan tertutup dalam kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Penggunaan skala likert dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skoe 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

4. Tabulating.

Tabulating yaitu memasukan data-data yang sudah dikelompokkan, ke dalam tabel-tabel, agar mudah dibaca dan dipahami.

3.5.2 Analisis Angka Indeks

Analisis angka indeks bertujuan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan (Augusty Ferdinand, 2006). Untuk mengetahui derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti, sebuah indeks dapat dikembangkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = [(F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) \dots N] / 5$$

Dimana: F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

Dan seterusnya hingga F5 untuk menjawab 5 skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini. Oleh karena itu angka jawaban responden tidak berangkat dari angka 0 tetapi mulai angka 1 hingga 5, maka angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 24 hingga 100 dengan rentang sebesar 76. Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (Three-Box Method), maka rentang sebesar 76 dibagi tiga akan menghasilkan rentang sebesar 25,33 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks.

3.5.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Augusty Ferdinand, 2006). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki pengertian tingkat kepercayaan data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data , kemampuan responden

dalam menjawab pertanyaan yang diajukan, serta kemampuan peneliti dalam menginterpretasikan jawaban yang diberikan responden (Sonny Sumarsono, 2004).

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas kuesioner melalui uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan program SPSS *for windows*. Menurut Nunnally (dalam Imam Ghozali, 2006)) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ pada hasil pengujian.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Imam Ghozali, 2006).

Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Imam Ghozali, 2006):

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2006). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Imam Ghazali, 2006).

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi,

nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena $VIF = 1 / tolerance$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Imam Ghozali, 2006).

3.5.5 Uji Goodness of Fit

Uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Menurut Ghozali (2011), perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2008). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Augusty Ferdinand, 2006).

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Imam Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Keputusan Pembelian (Y). Kriteria untuk membuat hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

$$H_a : b_1 - b_2 > 0$$

Artinya variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Kraywan (Y).

b. Menentukan F tabel dan F hitung

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen. Kemudian jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , dan X_2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial (Imam Ghozali, 2006).

Dalam penelitian ini Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel Motivasi Kerja secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan
- b. $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel Disiplin Kerja secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan
- c. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel Motivasi Kerja secara individual berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan
- d. $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel Disiplin Kerja secara individual berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 5% adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka H_0 diterima yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) (Fuad Mas'ud, 2004). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hubungan tersebut diukur dengan model persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2006)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta dari persamaan regresi

b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1 , Motivasi Kerja

b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2 , Disiplin Kerja

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

e = *error* / variabel pengganggu