



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI I PADA  
PERUSAHAAN DAERAH  
AIR MINUM (PDAM) TIRTA MOEDAL  
KOTA SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Aris Kamal Ashadi  
NIM 7350406531**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2011**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang

Panitia Ujian Skripsi Pada :

Hari : Senin

Tanggal : 22 November 2010

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Palupiningdyah, M.Si

Drs. Marimin, M.Pd

NIP. 195208041980032001

NIP. 195202281980031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Sugiharto, M.Si

NIP. 195708201983031002

## **PENGESAHAN KELULUSAN**

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Ujian Skripsi  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 11 Januari 2011

Penguji Utama

Dorojatun Prihandono, SE. MM

NIP. 197311092005011001

Penguji I

Penguji II

Dra. Palupiningdyah, M.Si

NIP. 195208041980032001

Drs. Marimin, M.Pd

NIP. 195202281980031003

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Agus Wahyudin, M.Si

NIP. 196208121987021001

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 22 November 2010

Aris Kamal Ashadi  
NIM. 7350406531

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *MOTTO :*

- ❖ *“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”(Q.S Al Insyirah:5)*
- ❖ *“Nilai seseorang bukanlah ditentukan oleh kemenangan atau kekalahannya, bukan pula ditentukan oleh keberhasilan atau kehancuran yang menimpa dirinya, melainkan ditentukan oleh konsistensi perjuangannya mempertahankan keyakinan dan harkat dirinya” (Aristoteles).*
- ❖ *“Berdo’a lah sebelum menjalani perjalanan hidup di dunia ini”(Penulis).*

### *PERSEMBAHAN:*

- ❖ *Ayah dan Ibuku tercinta yang telah merawatku dan selalu memberikan perhatian, kasih sayang, do’a dan kepercayaan demi keberhasilanku.*
- ❖ *Kakek dan Nenekku yang telah memberikan pengarahan kepadaku tentang pentingnya arti pendidikan.*
- ❖ *Teman-teman Manajemen angkatan ’06 terima kasih atas bantuannya.*
- ❖ *Teman-teman BJ kost dan teman dekatku yang selalu membantu.*
- ❖ *Almamater Fakultas Ekonomi UNNES.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, hidayah dan lindungan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini sebagai syarat akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari segala kendala dan kesulitan bila tanpa bimbingan, dorongan, saran, kritik, dan bantuan dari berbagai pihak yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini sehingga dapat tersusun dengan baik. Maka pada kesempatan yang baik ini, dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Soedijono Sastroatmodjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan saya untuk menimba ilmu di Perguruan Tinggi ini.
2. Drs. Agus Wahyudin, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan saya dalam menempuh pembelajaran di Fakultas Ekonomi ini.
3. Drs. Sugiharto, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dra. Palupiningdyah, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Drs. Marimin, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi Penulis.

7. Direktur Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
8. Bapak Heru di Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang telah memberikan data dan masukan kepada peneliti.
9. Ibu Anik di Sub. Bagian Kepegawaian PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang telah memberikan masukan dan data yang dibutuhkan oleh peneliti.
10. Bapak, Ibu dan Adikku yang telah memberikan do'a dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
11. Seseorang yang kelak akan menemani hidupku dalam suka maupun duka sampai akhir hayat.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas bantuan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya, kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan.

Semarang, 22 November 2010

Penulis

## SARI

Aris Kamal Ashadi. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing I. Dra. Palupiningdyah, M.Si. Dosen Pembimbing II. Drs. Marimin, M.Pd.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: motivasi kerja dan disiplin kerja. Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang dilakukan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sudah baik. Namun, kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang belum optimal. Permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang baik secara parsial maupun simultan.

Dalam penelitian ini, karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang berjumlah 51 karyawan akan diteliti seluruhnya sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari: variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket), wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif persentase dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 3,720$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 4,396$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga  $H_2$  yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Secara simultan menunjukkan  $F_{hitung} = 35,749$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga  $H_3$  yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 58,2%.

Simpulan penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap



kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah perusahaan hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya dengan cara: memberikan bonus kepada karyawan yang kehadirannya 100%.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
SARI .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
BAB II LANDASAN TEORI .....	12
2.1 Kinerja .....	12
2.2 Motivasi Kerja .....	19

2.3 Disiplin Kerja .....	25
2.4 Kerangka Berpikir .....	39
2.5 Hipotesis .....	42
BAB III METODE PENELITIAN .....	43
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian .....	43
3.2 Variabel Penelitian .....	44
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	46
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	47
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	48
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	53
3.7 Metode Analisis Data .....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	59
4.1 Hasil Penelitian .....	59
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	59
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	64
4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	85
4.1.4 Uji Hipotesis .....	86
4.1.5 Koefisien Determinasi .....	88
4.1.6 Uji Asumsi Klasik .....	89
4.2 Pembahasan .....	92
BAB V PENUTUP .....	97
5.1 Simpulan .....	97

5.2 Saran .....	97
DAFTAR PUSTAKA .....	99
LAMPIRAN .....	101

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Produksi Air Minum .....	7
Tabel 1.2 Tingkat Keterlambatan Karyawan .....	8
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi I .....	43
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	50
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	51
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	53
Tabel 3.6 Tabel Kriteria Penskoran .....	55
Tabel 4.1 Deskripsi Frekuensi Kinerja Karyawan .....	64
Tabel 4.2 Deskriptif Persentase Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.3 Deskripsi Frekuensi Kuantitas <i>Output</i> .....	66
Tabel 4.4 Deskriptif Persentase Kuantitas <i>Output</i> .....	66
Tabel 4.5 Deskripsi Frekuensi Kualitas <i>Output</i> .....	67
Tabel 4.6 Deskriptif Persentase Kualitas <i>Output</i> .....	67
Tabel 4.7 Deskripsi Frekuensi Jangka Waktu <i>Output</i> .....	68
Tabel 4.8 Deskriptif Persentase Jangka Waktu <i>Output</i> .....	69
Tabel 4.9 Deskripsi Frekuensi Kehadiran di Tempat Kerja .....	69
Tabel 4.10 Deskriptif Persentase Kehadiran di Tempat Kerja .....	70
Tabel 4.11 Deskripsi Frekuensi Sikap Kooperatif .....	71

Tabel 4.12	Deskriptif Persentase Sikap Kooperatif .....	71
Tabel 4.13	Deskripsi Frekuensi Motivasi Kerja .....	72
Tabel 4.14	Deskriptif Persentase Motivasi Kerja .....	72
Tabel 4.15	Deskripsi Frekuensi Kebutuhan Fisiologis .....	73
Tabel 4.16	Deskriptif Persentase Kebutuhan Fisiologis .....	74
Tabel 4.17	Deskripsi Frekuensi Kebutuhan Rasa Aman .....	74
Tabel 4.18	Deskriptif Persentase Kebutuhan Rasa Aman .....	75
Tabel 4.19	Deskripsi Frekuensi Kebutuhan Sosial .....	76
Tabel 4.20	Deskriptif Persentase Kebutuhan Sosial .....	76
Tabel 4.21	Deskripsi Frekuensi Kebutuhan Penghargaan .....	77
Tabel 4.22	Deskriptif Persentase Kebutuhan Penghargaan .....	77
Tabel 4.23	Deskripsi Frekuensi Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	78
Tabel 4.24	Deskriptif Persentase Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	78
Tabel 4.25	Deskripsi Frekuensi Disiplin Kerja .....	79
Tabel 4.26	Deskriptif Persentase Disiplin Kerja .....	80
Tabel 4.27	Deskripsi Frekuensi Ketepatan Waktu .....	81
Tabel 4.28	Deskriptif Persentase Ketepatan Waktu .....	81
Tabel 4.29	Deskripsi Frekuensi Kesetiaan atau Patuh Pada Peraturan .....	82
Tabel 4.30	Deskriptif Persentase Kesetiaan atau Patuh Pada Peraturan .....	82
Tabel 4.31	Deskripsi Frekuensi Penggunaan Perlengkapan / Peralatan Kantor .....	83
Tabel 4.32	Deskriptif Persentase Penggunaan Perlengkapan / Peralatan Kantor .....	83
Tabel 4.33	Deskripsi Frekuensi Tanggung Jawab .....	84

Tabel 4.34	Deskriptif Persentase Tanggung Jawab .....	85
Tabel 4.35	Hasil Analisis Regresi Berganda .....	85
Tabel 4.36	<i>Coefficients</i> .....	87
Tabel 4.37	<i>ANOVA</i> .....	88
Tabel 4.38	<i>Model Summary</i> .....	88
Tabel 4.39	<i>Coefficients</i> .....	89
Tabel 4.40	<i>Coefficients</i> .....	91

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Proses Motivasi .....	21
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow .....	24
Gambar 2.3 Prosedur Disiplin Progresif .....	38
Gambar 2.4 Bagan Kerangka Pemikiran .....	41
Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot .....	90
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	92



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Surat ijin Observasi Penelitian .....	102
Lampiran 2. Surat Pengantar Dari BAKESBANGPOLINMAS Kota Semarang .....	103
Lampiran 3. Surat Balasan Dari PDAM Tirta Moedal Kota Semarang .....	104
Lampiran 4. Perpanjangan Surat Pengantar Dari BAKESBANGPOLINMAS .....	105
Lampiran 5. Struktur Organisasi PDAM Tirta Moedal Kota Semarang .....	106
Lampiran 6. Kuesioner .....	107
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	113
Lampiran 8. Tabulasi Data Hasil Penelitian .....	116
Lampiran 9. Hasil Analisis Deskriptif Persentase .....	119
Lampiran 10. Hasil Analisis Regresi Berganda .....	126
Lampiran 11. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	128

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat disegala bidang kegiatan. Globalisasi era 90-an yang melanda dunia telah memengaruhi perkembangan berbagai sektor kegiatan di Indonesia. Globalisasi yang muncul merupakan *global competition, global business, global company dan global organization*. Persaingan di dunia kerja yang sangat ketat menghadapkan organisasi pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Sumarsono, 2004:295). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Di sisi lain, manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2001:222).

Perubahan-perubahan yang begitu cepat terjadi dalam pemerintahan Indonesia saat ini menuntut kemampuan untuk mengadaptasi pada keterampilan-keterampilan baru dan kapabilitas semua karyawan di setiap tingkatan. Perubahan yang akan datang menghendaki adanya strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan memperbaiki kinerja, yang saat ini masih kurang dapat menyesuaikan perubahan zaman (Sumarsono, 2004:273). Dengan demikian, dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang

bisa berfikir untuk maju, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, perusahaan dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi itu sendiri di masa yang akan datang.

Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 1997:233). Oleh karena itu, bila perusahaan ingin maju maka perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Kinerja tidak timbul dengan mudah, tetapi kinerja karyawan tersebut timbul secara intern dalam pribadi manusia itu sendiri dan secara ekstern dengan memberikan stimulus seperti komunikasi, pengendalian, motivasi dan kepemimpinan (Sumarsono, 2004:273). Oleh karena itu, kinerja dapat ditingkatkan dengan memberikan stimulus kepada karyawan yang menyebabkan kinerjanya rendah salah satunya dengan memberikan motivasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2002:195). Menurut Maier (dalam As'ad, 2008:47) pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sehingga kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hariandja

(2002:196) Kinerja dapat berjalan baik bila pegawai mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, mendapatkan perlakuan kesempatan yang sama, penempatan pegawai sesuai keahliannya, mendapatkan bantuan perencanaan karir, terdapat umpan balik dari perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut Handoko (2001:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: kepuasan kerja, motivasi kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:78) Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:302). Oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi para karyawan, yaitu yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan intern karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan sangat perlu dikembangkan, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal dapat tercapai serta karyawan terpuaskan.

Menurut As'ad (2008:47) faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada

akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yang berupa fiakan menggantungkan hidupnya kepada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya itu. Jadi, pada hakekatnya orang bekerja tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan. Menurut Maslow (dalam Robbins, 2008:223) Kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2009:157) kebutuhan-kebutuhan itu berupa kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan dan kebutuhan psikologis seseorang. Sedangkan menurut Alderfer (dalam Slamet, 2007:133) kebutuhan itu berupa kebutuhan untuk bertahan hidup, kebutuhan untuk berhubungan dengan manusia lainnya dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang. Oleh karena itu, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila kebutuhan dasar karyawan yaitu kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan tingkat tinggi telah terpenuhi serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap organisasi di tempatnya bekerja.

Menurut Hasibuan (2009:193) 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. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. 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. Maka, tanpa adanya disiplin kerja dari karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Slamet, 2007:214). Disamping itu, adanya sanksi atau hukuman yang tegas juga dapat digunakan untuk menegakkan disiplin, namun hendaknya hal ini di informasikan terlebih dahulu kepada para karyawan (Nitisemito, 1984:204).

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari Ketepatan waktu, Kesetiaan / patuh pada peraturan yang ada, Penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor, Tanggung jawab (Soejono, 1986:67). Sedangkan menurut Hasibuan (2009:194) faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di antaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman,

ketegasan, hubungan kemanusiaan. Oleh karena itu, para pegawai / karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi (Anoraga, 2006:46).

Menurut penelitian Hernowo, Narmodo dan M. Farid Wajdi (2004) mendapatkan bukti empiris bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang, merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah Kotamadya Dati II Semarang yang bergerak di bidang produksi, khususnya dalam penyediaan air minum bagi masyarakat kota Semarang dan sekitarnya. Sebagai salah satu perusahaan BUMD, perusahaan ini dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai penyedia air bersih. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggannya. PDAM Tirta Moedal kota Semarang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sehubungan dengan tingkat kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, bisa dilihat jumlah produksi air minum pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Air Minum dari Bulan Januari sampai Bulan Mei Tahun 2010 adalah sebagai berikut:

Bulan	Unit		
	IPA Kaligarang II Jumlah Produksi Air Minum (m <sup>3</sup> )	IPA Kaligarang III Jumlah Produksi Air Minum (m <sup>3</sup> )	IPA Kaligarang IV Jumlah Produksi Air Minum (m <sup>3</sup> )
Januari	202.944	783.070	516.916
Februari	194.897	785.120	511.749
Maret	174.852	736.810	469.106
April	197.091	788.080	524.329
Mei	170.898	770.950	435.292

*Sumber : Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.*

Dengan ditunjukkannya jumlah produksi air minum Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dari bulan Januari sampai bulan Mei tahun 2010 di atas, Jumlah produksi air minum yang paling sedikit adalah Unit IPA Kaligarang II, Sedangkan jumlah produksi air minum yang paling banyak adalah Unit IPA Kaligarang III. Dengan demikian, bisa dikatakan kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sudah baik, namun belum optimal dan perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Keterlambatan merupakan faktor yang paling penting dalam masalah kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan baik di instansi maupun di perusahaan. Sehubungan dengan tingkat keterlambatan karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, dapat dilihat dari data absensi karyawan di Bagian Kepegawaian PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, tingkat keterlambatan karyawan Bagian Produksi I selama tahun 2009 pada tabel 1.2 di bawah ini :



Tabel 1.2 Tingkat Keterlambatan Karyawan Tahun 2009.

<b>Bulan</b>	<b>Keterlambatan</b>	<b>Persentase</b>
Januari	8	15,68%
Februari	10	19,60%
Maret	6	11,76%
April	8	15,68%
Mei	15	29,41%
Juni	9	17,64%
Juli	9	17,64%
Agustus	12	23,52%
September	9	17,64%
Oktober	7	13,72%
November	10	19,60%
Desember	9	17,64%

*Keterangan : Jumlah Karyawan 51 Orang.*

*Sumber : Bagian Kepegawaian PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.*

Dengan ditunjukkannya jumlah tingkat keterlambatan karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang selama tahun 2009 di atas, bisa dikatakan setiap bulan di Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang ada karyawan yang terlambat. Jumlah karyawan yang paling banyak terlambat adalah pada bulan Mei, sedangkan jumlah karyawan yang paling sedikit terlambat adalah pada bulan Maret. Sehingga diperoleh rata-rata keterlambatan karyawan per bulan yaitu sebesar 18,30%.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI I PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG”**.

## **1.2 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan topik permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

## **1.4 KEGUNAAN PENELITIAN**

### **1.4.1 Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Secara Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Bagi peneliti, penelitian ini untuk mengetahui kondisi sebenarnya tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

#### **2. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang.**

Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang khususnya Bagian Produksi I, penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan khususnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Akademik

Bagi akademik, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan (Rivai, 2008:309).

Menurut Bambang Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2009:9) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan menurut Gomes (dalam Mangkunegara, 2009:9) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Mangkunegara, 2009:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (1999:2) kinerja atau *performance* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Hariandja (2002:195) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2002:160). Menurut Prawiro Suntoro (dalam Pabundu Tika, 2006:121) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Selain itu kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh para pekerja sesuai dengan perannya di organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan tujuan individu (Slamet, 2007:236).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan atas kemampuan usaha dan kecakapan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Unsur Kinerja**

Menurut Vroom (dalam As'ad, 1991:48) kinerja mengandung tiga unsur yaitu:

1. Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan maupun tahun.
2. Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan hasil rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan hasil setengah dari keseluruhan.
3. Unsur metode, dalam arti seorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kinerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 1991:50) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional
  - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)

- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan Handoko (2001:193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.



#### 4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyorotan dalam ruang kerja, dan sebagainya.

#### 5. Sistem kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

### **2.1.4 Karakter-Karakter Individu Dengan Kinerja Tinggi**

Karakter individu yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2009:28) yaitu:

1. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat.
2. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
3. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.

4. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan.
5. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.
6. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
7. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian.
8. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.
- 9.

### **2.1.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-indikator kinerja menurut pendapat dari Mathis dan Jackson (2002:78) yaitu:

1. Kuantitas *output*

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti: unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas *output*

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

### 3. Jangka waktu *output*

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangka waktu diukur dari pegawai menerima tugas sampai menjadi *output*.

### 4. Kehadiran di tempat kerja

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka tingkat ketidakhadirannya cenderung rendah.

### 5. Sikap kooperatif

Karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

## **2.1.6 Dimensi Kinerja Seseorang**

Menurut Simamora (dalam Hardani, 2009:29) ada 3 dimensi yang berkaitan dengan kinerja seseorang, antara lain :

#### 1. Memikat dan menahan orang-orang dalam organisasi

Organisasi harus meminimalkan perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan.

#### 2. Penyelesaian tugas yang terandalkan

Organisasi harus mempunyai patokan dalam hal tolok ukur minimal kuantitas maupun kualitas tentang capaian kinerja.

#### 3. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan

Dalam hal ini perlu mempertimbangkan kerjasama, munculnya gagasan-gagasan konstruktif, pelatihan-pelatihan yang mendukung dan sikap-

sikap baik terhadap diri sendiri maupun pelanggan serta masyarakat umum.

## **2.2 MOTIVASI KERJA**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Hasibuan (2009:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah (Hariandja, 2002:321).

Menurut Notoatmodjo (2009:115) Motivasi kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Rivai (2008:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2006:35). Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi yaitu sebagai proses yang

menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

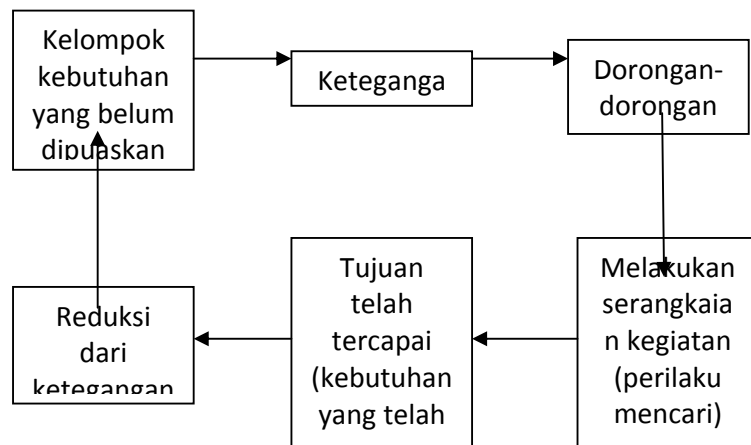
Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia yang menginginkan tercapainya tujuan dan dengan berhasilnya pencapaian suatu tujuan, maka kepribadian seseorang akan berkembang (Anoraga, 2006:40).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### 2.2.2 Proses Motivasi

Menurut Ashar (dalam Faisal dan Naomi, 2009:85) proses berlangsungnya motivasi dapat dilihat dalam gambar 2.1 Dibawah ini :



Gambar 2.1 Proses Motivasi

Sumber : Ashar (dalam Faisal dan Naomi, 2009:85)

Sekelompok kebutuhan yang belum dipuaskan menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan (berperilaku mencari) untuk menemukan dan mencapai tujuan-tujuan khusus yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan yang berakibat berkurangnya ketegangan. Perilaku mencari dapat merupakan perilaku yang aktif ataupun proaktif, mencari sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan dapat pula merupakan perilaku yang lebih reaktif. Lingkungan yang menyodorkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan. Pada tahap ‘dorongan-dorongan’ dan tahap ‘melakukan kegiatan-kegiatan’ individu berada dalam situasi pilihan tujuan-tujuan

apa saja yang ingin dan diperkirakan dapat dicapai, yang diharapkan akan memenuhi kelompok kebutuhan apa saja. Masing-masing tujuan memiliki harkat (nilai/valensi) yang berbeda-beda bagi individu. Pada akhir tahap ‘melakukan serangkaian kegiatan’ individu telah mengambil keputusan, apa yang telah dipilih, sehingga memasuki situasi masalah. Menghadapi berbagai rintangan untuk dapat mencapai tujuannya dan memenuhi sekelompok kebutuhannya. Ashar (dalam Faisal dan Naomi, 2009:84).

### **2.2.3 Teori Motivasi**

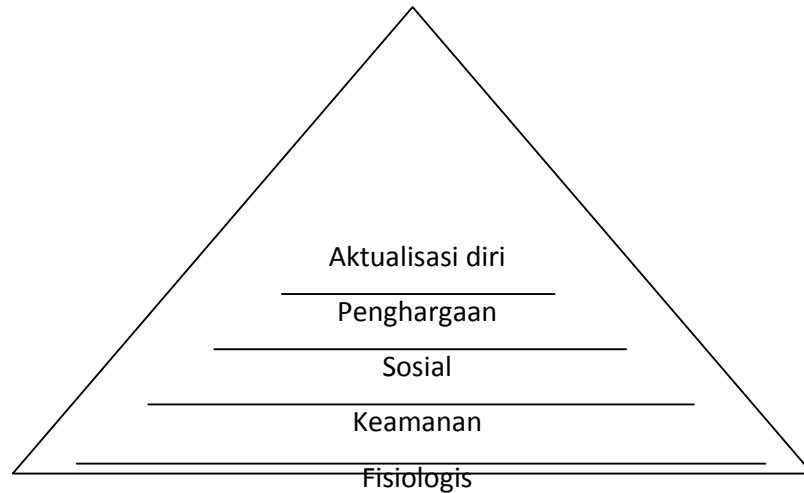
Dalam pembahasan teori motivasi dikenal dua teori yaitu teori isi dan teori proses. Yang dimaksud dengan teori isi adalah teori yang hanya menjelaskan mengenai profil kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang, yang mendasari perilakunya. Sedangkan teori proses berusaha untuk menjelaskan proses melalui mana munculnya hasrat seseorang untuk menampilkan tingkah laku tertentu (Slamet, 2007:130).

Motivasi dapat dipahami dari kebutuhan-kebutuhan seseorang. Motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan di mana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, merasa aman, dan berkuasa yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia (Hariandja, 2002:323).

Menurut Maslow (dalam Robbins, 2008:223) mengemukakan bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan atau dikenal dengan teori hierarki kebutuhan Maslow sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis : Meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan Rasa aman : Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Sosial : Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan Penghargaan : Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri : Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.





Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow  
Sumber : Robbins, 2008:224

#### 2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori hierarki kebutuhan Maslow (dalam Robbins, 2008:223) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

## **2.3 DISIPLIN KERJA**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Umumnya kata disiplin menunjukkan sesuatu yang berhubungan dengan adanya sanksi atau hukuman, namun itu bukan arti disiplin yang sebenarnya. Disiplin berasal dari kata latin yaitu *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat. Dalam dunia kerja, hal ini menekankan pada seorang karyawan untuk mengembangkan perilaku yang layak dalam melaksanakan pekerjaannya (Moekijat, 1999:139). Sedangkan Menurut Rivai (2008:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Robbins (dalam Slamet, 2007:215) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Nitisemito (dalam Slamet, 2007:215) Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Hani Handoko (dalam Slamet,

2007:215) Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Heri Simamora (dalam Slamet, 2007:215) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pekerja, dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan kesungguhan tim kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku (Hasibuan, 2002:193). Menurut Anoraga (2006:46) disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Sedangkan menurut Helmi (1996:34) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Hani Handoko (dalam Slamet, 2007:216) mengemukakan mengenai disiplin kerja ini ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Menurut Handoko (2001:209) berbagai sasaran tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar.
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Menurut Handoko (2001:211) Disiplin progresip yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektip sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Sebuah contoh sistem disiplin progresip secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Teguran secara lisan oleh penyelia
2. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
3. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
4. Skorsing satu minggu atau lebih lama
5. Diturunkan pangkatnya (demosi)
6. Dipecat

### **2.3.2 Prinsip-Prinsip Disiplin**

Prinsip-prinsip untuk menciptakan disiplin adalah suatu prinsip yang harus diciptakan agar tegaknya disiplin dalam suatu organisasi (Slamet, 2007:217).

Menurut Slamet (2007:217) prinsip-prinsip yang perlu diciptakan adalah:

1. Pemimpin mempunyai perilaku positif.

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi peran sebagai model atau panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

2. Penelitian yang Cermat.

Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius, pimpinan harus memahami akibatnya. Data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisa, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.

3. Kesegeraan.

Pimpinan harus peka terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Karena, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

4. Lindungi Kerahasiaan (*privacy*).

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

5. Fokus Pada Masalah.

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6. Peraturan dijalankan Secara Konsisten.

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

7. Fleksibel.

Tindakan disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi.

8. Mengandung Nasihat.

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga mereka dapat memahami kesalahannya.

9. Tindakan Konstruktif.

Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf dapat merubah perilakunya sehingga tindakan indisipliner tidak terulang lagi.

10. *Follow Up* (Evaluasi).

Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner.

### **2.3.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2008:444) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

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

### 2.3.4 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Amriany, dkk (2004:182) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja antara lain:

1. Kehadiran

Seseorang akan dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir tepat pada waktunya.

2. Waktu kerja

Waktu kerja sebagai jangka waktu pada saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja. Mengecek jam kerja pada kartu hadir (*check clock*) yang merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin kerja waktu karyawan.

3. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika bawahan melakukan apa yang dikatakan oleh atasan.

4. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

5. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki oleh kelompok organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan



akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.

#### 6. Pemakaian seragam

Setiap karyawan terutama di lingkungan organisasi menerima seragam kerja dan dipakai secara rapi.

### **2.3.5 Ukuran Disiplin Kerja**

Menurut Soejono (1986:67) disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur
2. Berpakaian rapi
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

### **2.3.6 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2009:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti

bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

## 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

## 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa

mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

#### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Sedangkan Menurut Soejono (1986:67) disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Ketepatan Waktu

Yaitu pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, mematuhi peraturan jam masuk, pulang kerja dan jam istirahat. Dengan datang ke kantor tepat waktu serta tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2. Kesetiaan atau patuh pada peraturan yang ada

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah diterapkan. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

3. Penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor dengan hati-hati

Yaitu sikap hati-hati dalam menggunakan perlengkapan atau peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Memiliki Tanggung Jawab

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan

berupaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya menunjukkan disiplin pegawai tinggi.

### **2.3.7 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Helmi (1996:37) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

#### **1. Faktor Kepribadian**

Disiplin kerja terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi kedisiplinan. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Dalam taraf ini individu mempunyai kesadaran diri untuk berbuat sesuatu sesuai dengan aturan yang semestinya.

#### **2. Faktor Lingkungan**

Lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja karena lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan tersebut dapat juga menjadi penyebab timbulnya perilaku yang melanggar disiplin atau aturan yang telah ditetapkan.

### 2.3.8 Pendekatan-Pendekatan Dalam Disiplin

Menurut Mathis dan Jackson (2002:314) pendekatan dalam disiplin yaitu :

#### 1. Pendekatan disiplin positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Langkah-langkah dalam disiplin positif yaitu:

##### a. Konseling

Konseling bisa menjadi penting dalam proses pendisiplinan, karena memberikan kesempatan kepada para manajer dan supervisor untuk mengidentifikasi gangguan perilaku kerja karyawannya dan mendiskusikan solusinya.

##### b. Dokumentasi Tertulis

Jika perilaku karyawan tidak juga terkoreksi, maka pertemuan kedua dilakukan antara supervisor dengan si karyawan.

##### c. Peringatan Terakhir

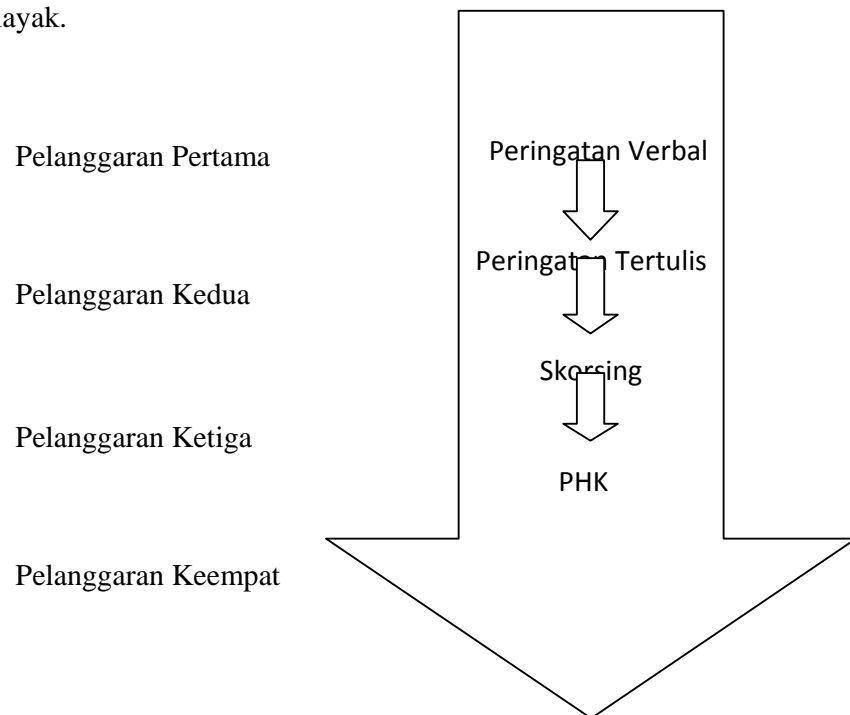
Ketika si karyawan tidak juga mengikuti solusi tertulis yang dicatat dalam tahap kedua, maka pertemuan peringatan terakhir dilakukan.

##### d. Pemberhentian

Jika si karyawan gagal mengikuti rencana kerja yang sudah disusun dan terjadi masalah perilaku yang lebih buruk, maka si supervisor akan memberhentikan si karyawan tersebut.

## 2. Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tertulis sebelum berlanjut ke PHK. Dengan demikian, disiplin progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika si karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak.



Gambar 2.3 Prosedur Disiplin Progresif  
Sumber : Mathis & Jackson, 2002:316

## 2.4 KERANGKA BERPIKIR

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja merupakan hal yang sangat penting. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2002:160). Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002:78). Agar kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja para karyawannya.

Motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Anoraga (2006:39) Kunci untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik yaitu dapat memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan. Kebutuhan-kebutuhan menurut Maslow (dalam Robbins, 2008:223) yaitu: Kebutuhan Fisiologis : Meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan Rasa aman : Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan Sosial : Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan. Kebutuhan Penghargaan : Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status,



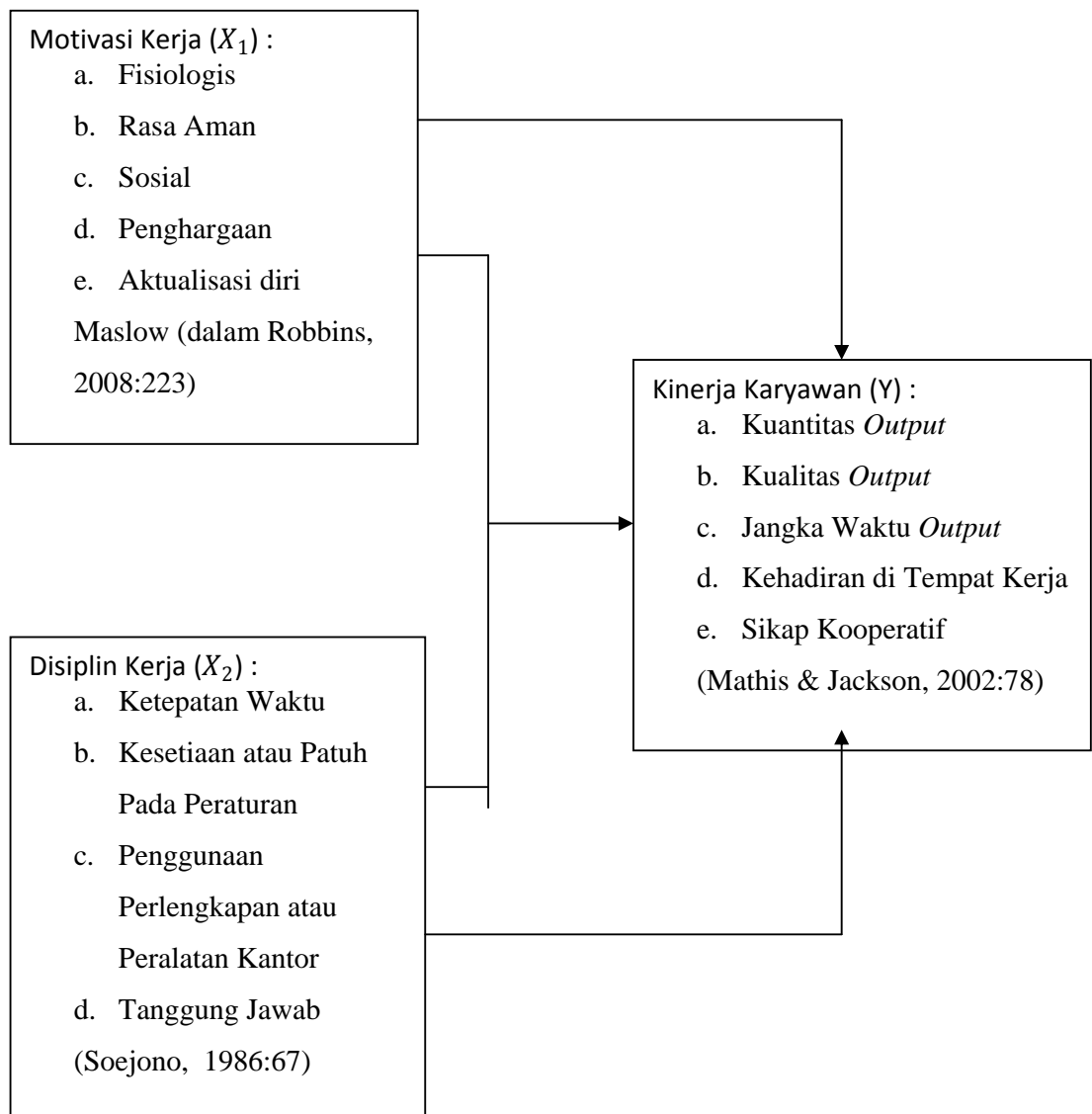
pengakuan dan perhatian. Kebutuhan Aktualisasi diri : Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri. Jika perusahaan berhasil memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya tersebut, maka hal itu akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Slamet, 2007:214). Oleh karena itu, disiplin kerja sangat diperlukan oleh organisasi atau perusahaan karena dapat memaksakan individu / karyawan untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan lebih dulu.

Tingkat kedisiplinan para karyawan dikatakan baik apabila memenuhi indikator-indikator disiplin kerja. Indikator disiplin kerja menurut Soejono (1986:67) yaitu: Ketepatan waktu, Kesetiaan / patuh pada peraturan yang ada, Penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor, Tanggung jawab. Maka, dengan adanya tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi diharapkan dapat mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan serta karyawan dapat berperilaku baik ditempat kerja.

Dengan adanya motivasi kerja dan juga disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan, maka diharapkan para karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan berupaya mendapatkan hasil yang optimal demi diri sendiri maupun perusahaan ditempatnya dia bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.4 Bagan Kerangka Pemikiran

## 2.5 HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006:71).

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_1$  : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_3$  : Ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **3.1.1 Populasi Penelitian**

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, 2008:115). Menurut Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi I pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang berjumlah 51 orang karyawan. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Berikut ini adalah jumlah karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang :

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Kepala Bagian Produksi I	1
2.	Sub Bag. IPA Air Permukaan I	19
3.	Sub Bag. Mata Air & Air Bawah Tanah	19
4.	Sub Bag. Pengendalian Mutu Produksi I	12
Jumlah		51

*Sumber : Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.*

### 3.1.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Definisi lain dari sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:116). Sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang berjumlah 51 karyawan.

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

#### 3.2.1 Variabel bebas (X)

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Arikunto, 2006:119). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

##### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja menggunakan teori Maslow (dalam Robbins, 2008:223) yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial

- d. Kebutuhan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

## 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Indikator disiplin kerja (Soejono, 1986:67) dalam penelitian ini adalah :

- a. Ketepatan Waktu
- b. Kesetiaan / Patuh Pada Peraturan
- c. Penggunaan Perlengkapan atau Peralatan kantor
- d. Tanggung Jawab

### 3.2.2 Variabel terikat (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Arikunto, 2006:119). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan atas kemampuan usaha dan kecakapan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002:78) yaitu :

- a. Kuantitas *Output*
- b. Kualitas *Output*

- c. Jangka Waktu *Output*
- d. Kehadiran di Tempat Kerja
- e. Sikap Kooperatif

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### 3.3.1 Jenis Data

##### 3.3.1.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diisi oleh karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

##### 3.3.1.2 Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa struktur organisasi dan absensi karyawan.

#### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal merupakan sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini, sumber data internalnya adalah karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Data internal dapat berupa daftar absensi karyawan, struktur organisasi dan jawaban hasil pengisian kuesioner.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### 3.4.1 Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket (Kuesioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006:151).

Angket atau kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung oleh responden sendiri.

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban Sangat Setuju responden diberi skor 5
- b. Untuk jawaban Setuju responden diberi skor 4
- c. Untuk jawaban Ragu-Ragu responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban Tidak Setuju responden diberi skor 2
- e. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju responden diberi skor 1

#### 3.4.2 Metode Wawancara

Metode wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Arikunto, 2006:155).



Dalam penelitian ini, metode wawancara digunakan untuk mencari informasi tentang kondisi nyata yang sedang terjadi di Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

### 3.4.3 Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:231) metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang jumlah karyawan, tingkat keterlambatan karyawan, jumlah hasil produksi dan data lain yang mendukung.

## 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168).

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Agar diperoleh kesahihan dan keterandalan instrumen, dilakukan uji coba. Uji validitas instrumen digunakan teknik uji validitas internal yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Nilai faktor X

Y = Nilai faktor Y

N = Jumlah responden

$\sum XY$  = Jumlah hasil antara skor tiap item dengan skor total

$\sum X^2$  = Jumlah Kuadran nilai X

$\sum Y^2$  = Jumlah Kuadran nilai Y

(Arikunto, 2006:170)

Untuk menguji validitas instrumen dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyampaikan uji coba keseluruhan responden
2. Mengelompokkan item-item dari jawaban kedalam butir dan jumlah skor total yang diperoleh dari masing-masing responden
3. Dari skor yang diperoleh kemudian dibuat tabel perhitungan validitas
4. Mengkorelasikan tiap butir skor dengan menggunakan rumus *product moment*.
5. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = n-2. n adalah jumlah sampel. Pada penampilan *output* SPSS pada *Cronbach Alpha* di

kolom *correlated item-total correlation*, jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0 for window. Pengukuran validitas instrumen diperoleh dari hasil ujicoba instrumen terhadap 20 responden. Hasil perhitungan validitas ke tiga variabel dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

No. item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,601	0,444	Valid
2.	0,571	0,444	Valid
3.	0,620	0,444	Valid
4.	0,556	0,444	Valid
5.	0,448	0,444	Valid
6.	0,692	0,444	Valid
7.	0,595	0,444	Valid
8.	0,494	0,444	Valid
9.	0,542	0,444	Valid
10.	0,599	0,444	Valid

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No. item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
11.	0,604	0,444	Valid
12.	0,680	0,444	Valid
13.	0,722	0,444	Valid
14.	0,521	0,444	Valid
15.	0,478	0,444	Valid
16.	0,570	0,444	Valid
17.	0,772	0,444	Valid
18.	0,134	0,444	Tidak Valid

19.	0,423	0,444	Tidak Valid
20.	0,753	0,444	Valid

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja

No. item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
21.	0,507	0,444	Valid
22.	0,584	0,444	Valid
23.	0,448	0,444	Valid
24.	0,368	0,444	Tidak Valid
25.	0,857	0,444	Valid
26.	0,667	0,444	Valid
27.	0,521	0,444	Valid
28.	0,639	0,444	Valid
29.	0,875	0,444	Valid
30.	0,816	0,444	Valid

Dari tabel di atas nampak bahwa hasil perhitungan validitas diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian valid dan dapat digunakan untuk penelitian, sedangkan instrumen yang tidak valid tidak digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut (lihat pada lampiran) menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu untuk  $N= 20$  dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,444 dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yang valid yaitu berjumlah 27 dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178).

Dalam penelitian ini teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha*, yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

(Arikunto, 2006:196)

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45). Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2009:46) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Selanjutnya untuk uji reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for window*. Pengukuran reliabilitas instrumen diperoleh dari hasil uji coba instrumen terhadap 20 responden. Hasil perhitungan reliabilitas ke tiga variabel dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i> yang di syaratkan	Keterangan
Kinerja	0,864	> 0,60	Reliabel
Motivasi	0,864	> 0,60	Reliabel
Disiplin	0,898	> 0,60	Reliabel

Dari tabel diatas nampak bahwa semua variabel penelitian reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### **3.6 Uji Asumsi Klasik**

#### 3.6.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan non parametrik. Pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar grafik normal, maka penyebaran plot akan berada disekitar dan sepanjang garis 45 derajat.

#### 3.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerancinya. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

#### 3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS 16.0 *for window*. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel

besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

### **3.7 Metode Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif Persentase**

Analisis deskriptif persentase adalah menyajikan data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian (dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik) atau distribusi frekuensi. Metode ini digunakan untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar alternatif jawaban dari tiap-tiap indikator yang terdiri dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban Sangat Setuju responden diberi skor 5
- b. Untuk jawaban Setuju responden diberi skor 4
- c. Untuk jawaban Ragu-Ragu responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban Tidak Setuju responden diberi skor 2
- e. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju responden diberi skor 1

Menghitung persentase dengan rumus :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

DP : Deskriptif Persentase (%)

n : Jumlah nilai yang diperoleh

N : Nilai total

Skor yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel kategori sebagai berikut:

$$\text{Persentase tinggi} = \frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Persentase rendah} = \frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$$

$$\text{Rentang} = 100\% - 20\% = 80\%$$

$$\text{Interval} = 80\% : 5 = 16\%$$

Dengan interval 16% dan persentase terendah 20% dapat dibuat kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.6 Tabel Kriteria Penskoran

No.	Persentase	Kriteria
1.	$84,00\% < \% \text{ skor} \leq 100,00\%$	Sangat Tinggi
2.	$68,00\% < \% \text{ skor} \leq 84,00\%$	Tinggi
3.	$52,00\% < \% \text{ skor} \leq 68,00\%$	Sedang
4.	$36,00\% < \% \text{ skor} \leq 52,00\%$	Rendah
5.	$20,00\% \leq \% \text{ skor} \leq 36,00\%$	Sangat Rendah

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### 3.7.2.1 Variabel Terikat (Y)



Variabel ini nilainya tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

### 3.7.2.2 Variabel Bebas (X)

Variabel ini nilainya tidak tergantung oleh variabel lainnya. Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Sugiyono (2008:258) bentuk analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Adapun model regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

a : Koefisien regresi (konstanta)

$b_1$  : Koefisien regresi untuk  $X_1$

$b_2$  : Koefisien regresi untuk  $X_2$

$X_1$  : Variabel bebas yaitu Motivasi kerja

$X_2$  : Variabel bebas yaitu Disiplin kerja

Y : Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

(Sugiyono, 2008:258)

## 3.7.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

### 3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat

dengan melihat nilai  $t$  pada taraf signifikansi 5%.  $t$  hitung diperoleh melalui bantuan program SPSS 16.0 *for window* yaitu pada tabel *coefficients*. Model dikatakan signifikan jika nilai  $\text{sig. } t \leq \alpha$ . Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

### 3.7.3.2 Pengaruh $X_1, X_2$ terhadap $Y$ secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja). Pengujian dilakukan menggunakan tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%. Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for window* yaitu dilihat pada tabel *ANOVA*. Model dikatakan signifikan jika  $\text{Sig. } F \leq \alpha$ . Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

### 3.7.4 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $r^2 = 1$ , berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak  $r^2$  berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq r^2 \leq 1$ .  $r^2$  secara sederhana merupakan suatu

ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (*total error*).  $r^2$  menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor  $r^2$  atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*.

Sedangkan besarnya koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya  $R^2$  atau *adjusted R Square*. Nilai *adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2009:87).

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini antara lain :

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, artinya jika motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi pula.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, artinya jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi pula.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
4. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja dibandingkan variabel motivasi kerja.

### **5.2 Saran**

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Perusahaan hendaknya memotivasi karyawan ketika karyawan kinerjanya mulai menurun misalnya: mengadakan studi banding ke PDAM di sekitar wilayah Jawa Tengah, memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang

memiliki prestasi kerja yang baik, mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan.

2. Pihak perusahaan hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya dengan cara: memberikan bonus kepada karyawan yang kehadirannya 100%, hal ini dilakukan untuk memotivasi setiap karyawan agar karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal.
3. Penelitian ini hanya mengukur variabel motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Untuk itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amriany, F. Yusti, P. R. Gunadi, A. 2004. *Iklm organisasi yang kondusif meningkatkan kedisiplinan kerja*. Anima. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. Vol. 19. No. 2. Hal.179-193.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta : Liberty.
- . 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Faisal, M. dan Naomi, P. 2009. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan Outsourced Divisi CM-Call Center PT.X*. Inquiry. Jurnal Ilmiah Psikologi Universitas Paramadina, Vol. 02. No.1. Hal.78-99.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hardani, W. 2009. *Kinerja Hasil dan Kinerja Perilaku Sebagai Pendukung Organisasi*. Asvattha. The Journal Of Psychology. Edition 1/I/April. Hal.25-34.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFÉ.
- . 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFÉ.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo, PT.Gramedia.
- Hasibuan, S. P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. 1996. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi. Tahun IV, No.2, Hal.32-42.

- Hernowo, Narmodo, M. Farid Wajdi. 2004. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Daya Saing. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Vol. 05. No. 2. Hal.1-8.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis, R.L dan Jackson JH. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju.
- Nitisemito, A. S. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pabundu Tika, M. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFEE.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : UNNES PRESS.
- Soejono, Imam. 1986. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta : Jaya Sakti.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar - dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.