

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*
(Studi Pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu)**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam
Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Palu*

Oleh

Sahil A. Al Idrus
NIM: 143120025

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
2018**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera (SMS) Group Cabang Palu)" oleh Sahil A Al Idrus NIM: 14.3.12.0025, Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diseminarkan.

Palu, 12 September 2018 M.
2 Muharam 1439 H.

Pembimbing I


Dr. Gani Jumat, S.Ag., M.Ag.
NIP. 196710171998081001

Pembimbing II


Irham Pakkawara, SE, MSA, Ak
NIP. 197805052015031001

Mengetahui

Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu




Dr. H. Hilal Malarangan, M. H. I
NIP. 19650505 199903 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu)" benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 14 September 2018
Palu, 04 Muharram 1439

Peneliti




Sahil A Al Idrus
NIM: 14.3.12.0025

HALAMAN PERSETUJUAN


Nama : Sahil A Al Idrus
NIM : 14.3.12.0025
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu)

Telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi pada tanggal 26 September 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat


Pembimbing I,


Dr. Gani Jumat, S.Ag., M.Ag
NIP. 196710171998081001

Pembimbing II,


Irham Pakkawaru, SE, MSA, Ak
NIP. 197805052015031001

Mengetahui
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu


Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara Sahil A Al Idrus NIM. 14.3.12.0025 dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu)" yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 26 September 2018 M. yang bertepatan dengan tanggal 16 Muharram 1440 H. dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.


Palu, 02 Januari 2019 M.
25 Rabi'ul Akhir 1440 H.

DEWAN PENGUJI

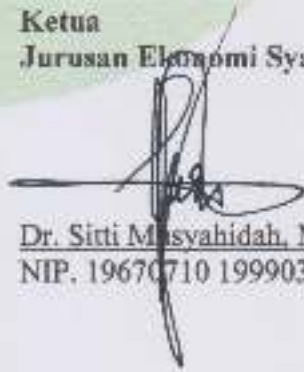
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag.	
Munaqisy I	Dr. H. Muchlis Nadjamuddin, M.Ag	
Munaqisy II	Nursyamsu, S.H.I, M.S.I	
Pembimbing I	Dr, Gani Jumat, S.Ag., M.Ag	
Pembimbing II	Irham Pakkawaru, SE. MSA.Ak	

Mengetahui:

Dekan Fakultas Syariah dan
Ekonomi Islam


Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 1999903 1 002

Ketua
Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Sitti Masyahidah, M.Th.I
NIP. 19670710 199903 2 005

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على امور الدنيا والدين والصلاة والسلام
على اشرف الانبياء والمرسلين وعلى اله وصحبه اجمعين . اما بعد

Alhamdulillah segala puji bagi Allah swt atas segala rahmat dan karunia-
Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul
**“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Outsourcing (Studi Pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang
Palu)”**.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad
saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai
macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini, penulis
mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan
bimbingan, perhatian dan pengarahan. Maka penulis menyampaikan terimakasih
kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ibunda Surtia Daliman dan ayahanda Ahmad Al
Idrus telah membesarkan, mendidik, mendoakan, dan memberi
kesempatan kepada penulis untuk belajar di Fakultas Syariah dan Ekonomi
Islam IAIN Palu serta membiayai penulis dalam kegiatan studi dari
jenjang pendidikan dasar hingga perguruan tinggi.
2. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, Prof. Dr. H. Saggaf
Sulaiman Pettalongi, M.Pd., beserta jajarannya yang telah memberikan

kesempatan pada penulis untuk menuntut ilmu di kampus yang bertakwa, mandiri dan cendikia.

3. Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Dr. Hilal Malarangan M.H.I, dan Wakil Dekan I, Dr. Gani Jumat, M.Ag, Wakil Dekan II, Drs. Saprudin, M.H.I, Wakil Dekan III, Dr. Ermawati, M.Ag.,yang telah memberikan izin penulis untuk belajar di Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam danmemberikan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
4. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I.,dan Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, Nur Syamsu, S.H.I., M.S.Iyang senantiasa memberikan arahan dan membimbing penulis dalam menempuh perkuliahan hingga selesai sesuai harapan.
5. Pembimbing I, Dr. Gani Jumat, M.Ag, dan Pembimbing II, Irham Pakawwaru, S.E.,MSA.,AK.,CA.,yang dengan ikhlas dan sepenuh hati telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini hingga sampai pada ujian tutup.
6. Kepala Perpustakaan Daerah Sulawesi Tengah (PDST) dan Kepala Perpustakaan IAIN Palu, Drs. Abu Bakri, S.Sos., M.M serta seluruh Staf Perpustakaan IAIN Palu yang dengan tulus memberikan pelayanan dalam mencari referensi sebagai bahan proposal penelitian ini sehingga menjadi sebuah karya ilmiah.
7. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Staf di Fakultas Syariah dan Ekonomi IslamIAIN Palu, yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu dan

dengan ikhlas memberikan pelayanan pendidikan selama penulis mengikuti rutinitas akademik.

8. Teman-teman di Jurusan Ekonomi Syariah 2angkatan 2014, terimakasih sudah menjadi teman yang baik dan telah berjuang bersama-sama dengan penulis dalam menjalani proses akademik.

Akhirnya, kepada semua pihak yang namanya tidak sempat termuat dalam pengantar inidan penulis mohon maaf serta terimakasih atas bantuan, motivasi dan kerjasamanya.

Palu, 12 September 2018 M.
2 Muharam 1439H.

Penulis

Sahil A Al Idrus
NIM: 14.3.12.0025

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Garis-Garis Besar Isi	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Kajian Teori.....	11
C. Kerangka Pemikiran	42
D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
C. Variabel Penelitian	45
D. Definisi Operasional	46

E. Instrumen Penelitian.....	47
F. Teknik Pengumpulan Data	47
G. Teknik Analisis data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
B. Deskripsi Profil Responden.....	57
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
D. Analisis Data	71
E. Pembahasan.....	78
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Implikasi Penelitian.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1	Pengelompokan Responden Berdasarkan JenisKelamin	58
Tabel 4.2	Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4	Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.5	Mempunyai Relasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja.....	61
Tabel 4.6	Taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan	61
Tabel 4.7	Memiliki inisiatif memperbaiki hasil kerja yang kurang baik	62
Tabel 4.8	Selalu bekerja dengan baik dan teliti	62
Tabel 4.9	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.....	63
Tabel 4.10	Selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan bekerja	63
Tabel 4.11	Datang ketempat kerja tepat waktu	64
Tabel 4.12	Pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	65
Tabel 4.13	Memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan bekerja	65
Tabel 4.14	Mentaatisegalaperaturan yang dibautoelhperusahaan.....	66
Tabel 4.15	Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.....	66
Tabel 4.16	Bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan	67
Tabel 4.17	Hasil pekerjaan dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan	67
Tabel 4.18	Hasil pekerjaan dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan	68
Tabel 4.19	Selalu bekerjasama dengan rekan kerja	69

Tabel 4.20	Selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.....	69
Tabel 4.21	Sikap kerja memenuhi norma-norma perusahaan.....	70
Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4.23	Hasil Uji Realiabilitas	72
Tabel 4.24	Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.25	Analisis Regresi Berganda	75
Tabel 4.26	Analisis Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	73
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 SK Pembimbing
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi data
- Lampiran 4 Profil Responden
- Lampiran 5 Deskripsi Variabel Penelitian
- Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 9 Dokumentasi

ABSTRAK

Nama Penulis : Sahil A Al Idrus
NIM : 14.3.12.0025
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu)**

Penelitian ini membahas Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera (SMS) Group Cabang Palu). Adapun tujuan dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui: 1) pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu; 2) pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu; 3) pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif lapangan. Sampel yang digunakan berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni melalui kuesioner dan wawancara. Kemudian analisis yang digunakan yakni analisis regresi berganda yang dibantu dengan program IBM SPSS Statistic 21.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa: 1) motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu, hal ini dapat dilihat pada nilai probabilitas Sig t sebesar 0,04 lebih kecil dari tingkat signifikansi yakni 0,05. 2) disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu, hal ini dapat dilihat pada nilai Sig t sebesar 0,01 lebih kecil dari tingkat signifikansi yakni 0,05. 3) motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu, hal ini dapat dilihat pada nilai Sig F sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini yakni 0,183 artinya kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu juga dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 18,3%.

Adapun implikasi dalam penelitian ini, Diharapkan para karyawan untuk terus menjaga serta mempertahankan kedisiplinan kerjanya serta motivasi dalam diri untuk selalu bekerja yang bagus, supaya hal ini nantinya akan berdampak pada kinerjanya karirnya. Serta perusahaan juga harus memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, hak pemberian tunjangan karyawan, dan hubungan terhadap atasan berjalan dengan baik, hal ini akan mendorong terciptanya disiplin kerja dan motivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi atau Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas SDM sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

PT. SMS Group adalah perusahaan pelaku bisnis *outsourcing* yang bergerak dalam bidang *cleaning service* berdiri sejak tahun 2015. Dan mulai bergabung di Rumah Sakit Umum Daerah Anutapura Palu pada tahun 2016, dengan cara mengikuti tender yang di adakan oleh RSUD Anutapura Palu, Ruang Lingkup pekerjaan PT. SMS Group meliputi *cleaning service* Kampus, *cleaning service* Perkantoran, *cleaning service* Rumah Sakit, dan *cleaning service* Perumahan baik dalam bentuk *contract service* maupun *general cleaning* insidental. Berdasarkan wawancara dengan *Managrer* PT. SMS Group cabang Palu, Ibu Ernawati, diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan permasalahan

yang masih dihadapi perusahaan saat ini, hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya komplain dari *client* atas kinerja yang dilakukan karyawan yang ditempatkan di perusahaan tersebut. Sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing* khususnya *cleaning service*, hasil kinerja dapat dilihat dari lingkungan kerja yang bersih, sehat, dan nyaman, yang berimbas pada kepuasan pemakai jasa *outsourcing*.

PT. SMS Group selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar bagi perusahaan. Pengaruh-pengaruh tersebut bisa menjadikan perusahaan mendapatkan *value* yang lebih dimata konsumen ataupun pihak yang mempunyai kepentingan.

Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.¹ Penilaian kinerja karyawan PT. SMS Group Cabang Palu dilakukan oleh dua pihak, yaitu *Manager* dari pihak perusahaan penyedia dan pengguna jasa *cleaning service*. Hasil penilaian masih belum maksimal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

¹Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 171

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.² Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer PT. SMS Group, pemberian motivasi yang dilakukan di perusahaan tersebut setiap hari ketika *briefing* sesudah melakukan pekerjaan dalam bentuk evaluasi. Pemberian motivasi di PT. SMS Group Cabang Palu juga diberikan dalam bentuk *reward* berupa insentif dan jenjang karir bilamana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan. Menurut penuturan Ibu Ernawati manajer PT. SMS Group Cabang Palu, Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda karena mereka berasal dari berbagai latar belakang.

Kurangnya Motivasi karyawan dapat dilihat dari beberapa hal, yang pertama adalah perilaku karyawan, seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

²Steers, M. Richard. *Efektivitas Organisasi kaidah Tingkah Laku*. Terjemahan Magdalena Jamin, (Jakarta: Ghalia, 1980), 19.

seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan organisasi.³ Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan ketrampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan bagi perusahaan.

PT. SMS Group Cabang Palu menerapkan sistem presensi berbasis manual dan sidik jari. Sistem tersebut menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga memberikan *punishment* terkait dengan kedisiplinan, adapun bentuk *punishment* yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih wajar untuk dimaklumi, misalnya datang terlambat masih diberikan toleransi apabila tidak lebih dari 10 menit. Kemudian Surat Peringatan (SP) juga merupakan *punishment* yang diberikan perusahaan dengan tingkat peringatan dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja.

Dari wawancara yang dilakukan dengan *Manager* dan *Team Leader*, Permasalahan tentang kedisiplinan yang menjadi masalah adalah kehadiran dan keterlambatan. Untuk kehadiran di PT. SMS Group Cabang Palu dalam setiap bulan pasti ada yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan untuk keterlambatan PT. SMS Group Cabang Palu masih mentolerir karyawan, apabila tidak lebih dari 10 menit dari waktu masuk kerja.

³Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 825.

Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing” (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* PT. Saudaramu Mitra Sejahtera Group Cabang Palu).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SMS Group Cabang Palu?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMS Group Cabang Palu?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMS Group Cabang Palu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. SMS Group Cabang Palu.

2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. SMS Group Cabang Palu.
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. SMS Group Cabang Palu.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
- b. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya di bidang manajemen umumnya dan sumber daya manusia (*human resources*) pada umumnya.
- c. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini antara lain yakni sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan/evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya mengenai motivasi dan disiplin karyawan di perusahaan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan teori-teori perkuliahan ke dalam praktik dunia nyata.

c. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan dalam penelitian serupa serta sebagai referensi/sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

d. Bagi Mahasiswa

Memberikan penjelasan dan gambaran kondisi karyawan di dalam dunia kerja, supaya mahasiswa bisa mempersiapkan diri menghadapi masa depan.

E. Garis-Garis Besar Isi

Garis-Garis besar isi skripsi bertujuan untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca terkait pembahasan proposal ini, penulis akan memaparkan secara garis besar isi skripsi sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam komposisi skripsi.

Bab pertama yakni pendahuluan yang didalamnya menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan garis-garis besar isi.

Bab kedua yakni kajian pustaka yang di dalamnya menguraikan terkait penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab ketiga yakni metode penelitian yang di dalamnya menguraikan terkait pendekatan dan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab keempat yakni hasil penelitian yang di dalamnya menguraikan terkait gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi responden, deskripsi variabel penelitian, analisis data dan pembahasan.

Bab kelima yakni penutup yang akan mengakhiri semua pembahasan skripsi ini, dimana di dalamnya akan disertakan kesimpulan dari permasalahan dalam penelitian ini serta saran yang sifatnya konstruktif yang diharapkan dapat menjadi landasan untuk perubahan ke arah yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian yang sekarang dengan sebelumnya yang berkaitan dengan judul peneliti saat ini. Berikut ini penulis sebutkan beberapa penelitian yang berkaitan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian dari Lina Sugiyanto, dalam Jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Barokah Ngawi) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹
2. Berdasarkan penelitian dari Annisa Pratiwi, dalam Jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap

¹Lina Sugiyanto. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Barokah Ngawi)". (*Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Soerjo Ngawi 2014*).

kinerja karyawan Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan.²

3. Berdasarkan penelitian M.Yusuf, dalam Tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur menunjukkan bahwa variabel motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

<i>No</i>	<i>Penelitian</i>	<i>Hasil Penelitian</i>	<i>Perbedaan</i>	<i>Persamaan</i>
1	Lina Sugiyanto	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada CV. Barokah Ngawi.	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian	- Variabel Independen - Pendekatan penelitian
2	Annisa Pratiwi	motivasi terdapat	- Variabel	- Pendekatan

²Annisa Pratiwi. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)”. (*Jurnal Ilmiah, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro 2014*).

³M. Yusuf. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur”. (Universitas Mulawarman 2014)

		pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Lokasi penelitian - Waktu penelitian	penelitian - Variabel independen (Motivasi)
3	M. Yusuf	Variabel motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.	- Teknik pengambilan data - Waktu penelitian	- Variabel - Pendekatan penelitian (kuantitatif)

B. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.⁴ Sedangkan Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang

⁴Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, 2003). 94.

atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.⁵

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1) Faktor lingkungan eksternal

Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2) Faktor lingkungan internal

Faktor lingkungan internal seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal dan rekan kerja.⁶

c. Indikator kinerja

Kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa indikator yaitu :

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

⁵Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 15.

⁶Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta : 2009), 14.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.⁷

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung : Refika Aditama, 2009), 67.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti ”dorongan atau daya penggerak”. Dalam Islam, Allah SWT juga memotivasi hambanya. Sebagaimana Firman Nya dalam Al-Qur’an Surah At-Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahannya :

“dan katakanlah : “ bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut : (Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum ("Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang

Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.") lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.⁸

Dilihat dari tafsir di atas bahwa Allah SWT memotivasi hambanya agar bekerja dengan baik. Motivasi ini Hanya diberikan kepada manusia, khususnya pada bawahan atau pengikut.⁹ Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.¹⁰

b. Membangun Motivasi

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan di mana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi.

- 1) Menilai Sikap
- 2) Menjadi Manajer yang baik
- 3) Memperbaiki Komunikasi
- 4) Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan
- 5) Memenangkan Kerja Sama
- 6) Mendorong Inisiatif
- 7) Tindakan Memotivasi

⁸ M.Quraish Shihab, Tafsir al-misbah ; pesan, kesan dan keserasihan al-Qur'an, (Jakarta lentera hati, 1992). 266

⁹ Malayu S.P. Hasibuan *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara 1998), 92.

¹⁰ Anwar Mangkunegara , *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), 61.

c. *Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja*

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:¹¹

1) *Needs* (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologi atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan Hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological, safety, esteem, dan self-actualization*.

Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Akhirnya, manajer harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja.

2) *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

¹¹J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007), 117

3) *Satisfaction* (kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

4) *Equity* (keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran social, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait pertukaran antar *employee-employer* adalah *inputs* dan *outcomes*. Sebagai *inputs* adalah pekerja, untuk mana mereka mengharapkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan usaha. Di sisi *outcomes* dari pertukan, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan, dan rekognisi. *Outcomes* ini bervariasi sangat luas, tergantung pada organisasi dan tingkatannya.¹²

5) *Expectation* (Harapan)

Expentncy theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Biasanya, *Expentncy theory* dapat

¹²*Ibid.*117-119

dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.¹³

Ada tiga konsep kunci, yaitu *Expentncy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expentncy* adalah merupakan keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu. *Instrumentality* merupakan keyakinan bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada tingkat kinerja spesifik. Sedangkan *valence* menunjukkan nilai positif atau negatif yang ditempatkan orang pada hasil.¹⁴

6) *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau Tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal sejak lama. Antara lain dikemukakan oleh Frederick Taylor yang secara ilmiah menciptakan berapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang individu harus ditugaskan setiap hari. Ia mengusulkan bahwa bonus didasarkan pada penyelesaian standar output.¹⁵

Dewasa ini, *Goal Setting* berkembang menjadi *management by objectives* (MBYO), suatu sistem manajemen yang menghubungkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, penetapan tujuan, dan umpan balik.

d. *Tantangan dalam Memotivasi*

¹³Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta; Andi Offset, 1997), 194-197

¹⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), 337

¹⁵*Ibid.* 197

Memberikan motivasi sering tidak mudah dan terlebih lagi dalam memberikan tantangan khususnya dalam menghadapi masalah spesifik seperti memotivasi *professional employees* (pekerja profesional), dan *people doing highly repetitive tasks* (pekerja yang melakukan tugas berulang-ulang).

1) *Motivating Professional Employees*

Tipologi pekerja sekarang cenderung lebih profesional dan sangat terlatih dengan jenjang pendidikan tinggi. Para profesional menerima banyak kepuasan intrinsik dari pekerjaannya. Mereka cenderung dibayar baik.¹⁶

Berbeda dengan pekerja yang bukan profesional, mereka mempunyai komitmen kuat dan berjangka panjang pada bidang keahliannya. Loyalitasnya sering lebih pada profesinya dari pada pemberi kerja. Mereka menjaga dan selalu memperbarui pengetahuannya secara reguler, dan komitmennya pada profesi menyebabkan mereka merasa kurang terikat dengan aturan jam kerja atau hari kerja.

2) *Motivating Contingent Workers*

Downsizing dapat berakibat berkurangnya ‘pekerjaan tetap’, dan sebagian menggantinya dengan ‘pekerjaan tidak tetap, seperti pekerja paruh waktu, pekerja dasar panggilan, pekerjaan sementara, atau pekerja harian. Tidak ada solusi sederhana untuk memotivasi *contingent workers*, terutama bagi mereka yang lebih menyenangi status ‘kebebasan’ sebagai pekerja sementara, seperti mahasiswa, wanita pekerja, senior dan profesional.

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT rajagrafindo persada, 2007), 345

Apabila mencampur pekerja tetap dan pekerja tidak tetap untuk bekerja yang sama, kinerjanya mungkin akan turun. Variable-pay atau skill-based pay mungkin dapat sedikit memberi solusi.

3) *Motivating the Diversified Workforce*

Tidak setiap orang termotivasi oleh uang atau pekerjaan menantang. Kebutuhan pekerja pria dan wanita, bujangan dan berkeluarga, kaum tuna daksa, penduduk tua dan muda, serta kelompok yang berbeda tidak sama. Demikian pula kebutuhan keluarga dengan tiga anak berbeda dengan mahasiswa bujangan. Pekerja yang sedang mengikuti pendidikan tinggi menghargai pekerjaan yang fleksibel, seperti jam kerja fleksibel, berbagi pekerjaan, atau penugasan sementara.

Apabila kita akan meningkatkan motivasi pekerja, kita harus memahami dan tanggap terhadap perbedaan mereka. Kuncinya adalah fleksibilitas, dengan merancang jadwal kerja, rencana kompensasi, tunjangan, pengaturan kerja fisik, dan sebagainya yang mencerminkan kebutuhan pekerja yang bervariasi.

4) *Motivating Low-Skilled Service Workers*

Pendekatan tradisional untuk memotivasi pekerja dengan keterampilan pelayanan rendah adalah dengan memfokus pada jadwal kerja yang lebih fleksibel dan mengisi pekerjaan seperti ini dengan tenaga remaja yang lebih sedikit kebutuhan finansialnya.

Tetapi hal ini kurang memberikan antusiasme dan tingkat penggantian pekerja tinggi. Satu-satunya jalan adalah dengan meningkatkan upah dan tunjangan secara

signifikan. Tingginya penggantian pekerja dihadapi dengan memperluas jaringan rekrutmen, membuat pekerjaan lebih menarik, dan meningkatkan upah.

5) *Motivating People Doing Highly Repetitive Tasks*

Banyak diantara pekerja harus melakukan jenis pekerjaan yang sudah terstandar dan harus dilakukan berulang-ulang, seperti bekerja merakit barang elektronik di atas ban berjalan atau melakukan editing atas naskah buku, merupakan pekerjaan yang membosankan dan bahkan membuat stres.

Memotivasi individu dalam pekerjaan ini akan lebih mudah apabila telah dilakukan proses seleksi secara berhati-hati, bahwa orang tersebut mempunyai sifat yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Namun, orang sangat bervariasi dalam tingkat ambiguitasnya. Banyak orang yang menyukai pekerjaan dengan sedikit keleluasaan dan variasi. Orang semacam ini lebih cocok dengan pekerjaan terstandar dibandingkan dengan orang yang mempunyai kebutuhan kuat untuk berkembang dan menginginkan otonomi.

Banyak pekerjaan terstandar, terutama dalam sektor manufaktur, dibayar baik. Ini membuat lebih mudah mengisi lowongan. Upah yang baik memudahkan rekrutmen dan mengurangi pergantian. Dalam situasi seperti ini tidak perlu orang yang mempunyai motivasi tinggi.

Tetapi secara realistis terdapat pekerjaan yang dapat dibuat lebih menantang dan menarik atau dirancang ulang. Kita hanya bisa membuat iklim kerja yang lebih menyenangkan. Seperti lingkungan kerja yang bersih dan menarik, istirahat kerja

cukup, kesempatan bersosialisasi dengan rekan kerja selama istirahat, dan pengawas yang empatik.¹⁷

e. Tujuan Pemberian Motivasi

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.¹⁸

f. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Manfaat dan tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan.
- 2) Memupuk rasa memiliki (sense of belonging), loyalitas, dan prestasi karyawan.
- 3) Meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
- 4) Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.¹⁹

g. Kendala-kendala Motifasi

- 1) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.

¹⁷*Ibid.*345-348

¹⁸ Hasibuan *Organisasi dan Motivasi*, 97.

¹⁹ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja* (Bandung : Sinar Baru, 1989), 224.

- 2) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif
- 3) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan
- 4) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak

h. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:²⁰

1) Faktor Motivator

Faktor Motivator adalah dorongan yang timbul dalam diri individu karyawan, meliputi:

- a) Prestasi Adalah suatu keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Apabila seorang karyawan telah bekerja dengan baik dan mampu bekerja seperti apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut mampu menumbuhkan prestasi dengan baik.
- b) Pengakuan (*recognition*) Adalah penghargaan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang, hal ini akan menjadikan motivator yang kuat pada dirinya.
- c) Pekerjaan itu sendiri Pekerjaan yang dimaksud disini adalah pekerjaan yang harus dilakukan setiap hari oleh karyawan untuk menghasilkan produk dan jasa. Adakalanya karyawan menghadapi pekerjaan yang monoton dan membosankan, sehingga ada kecenderungan bahwa seorang karyawan merasa sedikit kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan yang membosankan. Oleh karena itu, pimpinan

²⁰Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta; Andi Offset, 1997), 180-181.

harus dapat memotivasi agar karyawan tidak merasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- d) Tanggung jawab Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Kemungkinan untuk berkembang Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan prestasi atau produktivitas tenaga kerja.

2) Faktor *Hygiene*

Faktor *Hygiene* Adalah dorongan yang ditimbulkan dari luar individu atau datang dari perusahaan, meliputi :

- a) Gaji Adalah upah yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini menjadi motivator yang sangat kuat bagi karyawan.
- b) Kondisi kerja Adalah suatu keadaan atau situasi ditempat kerja. Apabila kondisi tempat kerja nyaman dan menyenangkan maka akan menjadikan motivator bagi karyawan dalam bekerja.
- c) Kebijaksanaan perusahaan Proses persyaratan legal untuk mengatur orang-orang dari hari kehari dalam perusahaan tersebut.
- d) Hubungan antar pribadi Hubungan antar perseorangan baik antar karyawan maupun antar pimpinan dengan bawahan yang ada dalam perusahaan.

- e) Pengawasan Adalah kualitas supervise yang ada pada perusahaan dengan tugas untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan selama bekerja.
- f) Penilaian pekerjaan Adalah proses evaluasi kinerja, adanya penilaian pekerjaan secara rutin akan menumbuhkan semangat dalam bekerja dan merupakan motivator yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa adanya penilaian dari perusahaan, tidak akan menjadi motivator untuk berprestasi atau bekerja produktif.²¹

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anngotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Islam bahwa motivasi merupakan sesautau elemen penting sebagaimana dijelaskan dalam Q.S An- Nahl/16: 97, sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Terjemahnya :

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan yang beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri

²¹Juliansya Noor, *penelitian ilmu manajemen* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), 251

balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”²²

Ini merupakan janji dari Allah Ta’ala bagi orang yang mengerjakan amal shalih, yaitu amal yang mengikuti Kitab Allah Ta’ala (al-Qur’an) dan Sunnah Nabi-Nya, Muhammad, baik laki-laki maupun perempuan yang hatinya beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Amal yang diperintahkan itu telah disyari’atkan dari sisi Allah, yaitu Dia akan memberinya kehidupan yang baik di dunia dan akan memberikan balasan di akhirat kelak dengan balasan yang lebih baik daripada amalnya. Kehidupan yang baik itu mencakup seluruh bentuk ketenangan, bagaimanapun wujudnya. Sebagaimana yang disebutkan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad dari `Abdullah bin `Umar, bahwa Rasulullah saw bersabda: “Sungguh beruntung orang yang berserah diri, yang diberi rizki dengan rasa cukup, dan diberikan perasaan cukup oleh Allah atas apa yang telah Dia berikan kepadanya.” (HR. Muslim), Imam Ahmad juga meriwayatkan, dari `Anas bin Malik, dia bercerita, Rasulullah saw. bersabda: “Sesungguhnya Allah tidak mendhalimi suatu kebaikan seorang mukmin yang Dia berikan di dunia dan diberikan balasan atasnya di akhirat kelak. Sedangkan orang kafir, maka dia akan diberi makan di dunia karena berbagai kebbaikannya di dunia sehingga apabila datang di alam akhirat, maka tiada satu pun kebaikan yang mendatangkan kebaikan baginya.” (HR. Muslim)²³

i. Indikator Motivasi Kerja

²²Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Bekasi: PT. Surya Prima Selaras 2012) 278

²³Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al- Qur’an dan Tafsirnya*, jilid V, 323

Menurut Riduwan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut.²⁴

- 1) Upah/Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- 2) Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
- 3) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
- 4) Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
- 6) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- 7) Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
- 8) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.

²⁴Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2002), 66

- 9) Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.
- 10) Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman.

3. Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakn dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.²⁵

Kekurang disiplin di dalam memajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin. Dalam jam kerja misalnya, utamanya jam istirahat, yang tidak tepat waktu sehingga berakibat tenaga kerja lambat untuk melanjutkan pekerjaan setelah jam istirahat.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi yang dapat

²⁵Hasibuan, *Manajemen*, 193

dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.²⁶ Kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”.²⁷

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.²⁸ Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan

²⁶Wahyu Ramadhan Nahumarury, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar*, 2011, 15

²⁷Hasibuan. *Manajemen*, 193

²⁸Rivai, *Manajemen*, 824.

untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanakan kepadanya.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

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.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner: aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan-pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan

pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.²⁹

1) Aturan Tungku Panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

- a) Membakar dengan segera. Jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.
- b) Memberi peringatan. Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, dan oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.
- c) Memberikan hukuman yang konsisten. Tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan di hukum sesuai

²⁹ *Ibid.* 825

dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama, akan terbakar pada tingkat yang sama pula. Disiplin yang konsisten berarti:

- (1) Setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/menjalannya,
 - (2) Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan ganjaran disiplin yang sama,
 - (3) Disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan.
- d) Membakar tanpa membeda-bedakan. Tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih. Penyelia menitikberatkan pada perilaku yang tidak memuaskan, bukan pada karyawannya sebagai pribadi yang buruk. Cara paling efektif mencapai tujuan ini adalah melakukan konseling korektif. Penyelia lebih menekankan bagaimana masalah disiplin tersebut dipecahkan. Penyelia mengambil tindakan disiplin dalam lingkungan yang suportif, memusatkan pada perbaikan kinerja dari pada penjatuhan hukuman.

Meskipun pendekatan tungku panas memiliki beberapa kelebihan, pendekatan ini juga memiliki kelemahan-kelemahan. Jika keadaan yang mengelilingi semua situasi disipliner adalah sama, tidak akan ada masalah dengan pendekatan ini. Meskipun begitu, situasi-situasi sering sungguh berbeda, dan banyak variabel yang mungkin ada dalam setiap kasus disipliner individu. Sebagai contoh, apakah organisasi menghukum karyawan yang loyal dan telah bekerja selama dua puluh

tahun sama dengan individu yang baru bekerja selama satu bulan ?. Dengan demikian, penyelia sering menjumpai bahwa ia tidak mampu bersikap konsisten dan impersonal dalam mengambil tindakan disipliner. Karena situasi berbeda-beda, tindakan disipliner progresif mungkin lebih realistis dan lebih menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan.

2) Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disipliner progresif (Progressive discipline) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Manajer hendaknya mengajukan pertanyaan-pertanyaan ini secara berurutan untuk menentukan tindakan.

Disipliner yang tepat, setelah manajer menentukan bahwa tindakan disipliner adalah tepat pertanyaan yang perlu diajukan adalah “Apakah pelanggaran memerlukan lebih dari satu peringatan lisan ?” jika perilaku yang tidak benar adalah kecil dan sebelumnya tidak pernah terjadi mungkin cukup dengan satu peringatan lisan saja sudah memadai. Juga seorang individu mungkin memperoleh peringatan lisan sebelum balasan jawaban “ya”. Manajer mengikuti prosedur yang sama bagi setiap pelanggaran dalam proses disiplin progresif. Manajer tidak mempertimbangkan pemberhentian sampai setiap tingkat yang lebih rendah di jawab “ya”.

Bagaimanapun, pelanggaran besar seperti penyerangan seorang penyelia atau karyawan yang lain kemungkinan membenarkan pemberhentian segera terhadap karyawan. Untuk membantu para manajer dalam mengenai tindakan tingkat disipliner yang tepat, beberapa perusahaan telah merumuskan prosedur disipliner. Satu pendekatan adalah dengan menyusun pedoman-pedoman tindakan disipliner progresif, seperti contoh berikut ini:

Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang membutuhkan pertama: suatu peringatan lisan, kedua: suatu peringatan tertulis, dan ketiga: terminasi.

- a) Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas
- b) Ketidakhadiran kerja tanpa izin
- c) Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan

Pelanggaran-pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi:

- a) Tidak berada di tempat kerja
- b) Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan
- c) Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran-pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan :

- a) Pencurian di tempat kerja
- b) Perkelahian di tempat kerja
- c) Pemalsuan kartu jam hadir kerja

d) Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan

Dalam contoh ini, seorang karyawan yang tidak hadir tanpa izin akan mendapatkan peringatan lisan pada saat pertama kali hal ini terjadi dan peringatan tertulis untuk kedua kalinya; yang ketiga kalinya, karyawan akan diberhentikan.

Perkelahian di tempat kerja adalah suatu pelanggaran yang biasanya berakibat pemberhentian dengan segera. Bagaimanapun, pedoman spesifik untuk berbagai pelanggaran haruslah disusun untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Sebagai contoh, merokok di daerah yang terlarang dapat menjadi dasar bagi pemecatan langsung di dalam perusahaan-perusahaan yang mudah terbakar atau meledak. Di lain pihak, pelanggaran yang sama mungkin tidak begitu serius di dalam sebuah pabrik yang menghasilkan produk-produk beton. Pada dasarnya hukuman haruslah tepat untuk memusatkan perhatian pada kerasnya pelanggaran.

3) Tindakan Disiplin Positif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi

mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.³⁰

Tindakan disiplin positif adalah serupa dengan disiplin progresif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman sampai ke langkah terakhir, yakni pemecatan. Sungguhpun begitu, disiplin positif mengganti hukuman yang digunakan dalam disiplin progresif dengan sesi-sesi konseling antara karyawan dan penyelia. Sesi-sesi ini dimaksudkan agar karyawan belajar dari kekeliruan-kekeliruan silam dan memulai rencana untuk membuat suatu perubahan positif dalam perilakunya. Alih-alih tergantung pada ancaman-ancaman dan hukuman-hukuman, penyelia memakai keahlian-keahlian konseling untuk memotivasi para karyawan supaya berubah. Alih-alih menimpakan kesalahan pada karyawan, penyelia menekankan pemecahan masalah secara kolaboratif.

d. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah di atur pimpinan organisasi.³¹

³⁰*Ibid.*827

³¹*Ibid.* 831

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1) Sanksi pelanggaran ringan

Sanksi pelanggaran ringan dibagi beberapa jenis yaitu:

- a) Teguran lisan
- b) Teguran tertulis
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

2) Sanksi pelanggaran sedang, dibagi dengan beberapa jenis:

- a) Penundaan kenaikan gaji
- b) Penurunan gaji
- c) Penundaan kenaikan pangkat

3) Sanksi pelanggaran berat, dibagi dengan beberapa jenis:

- a) Penurunan pangkat
- b) Pembebasan dari jabatan
- c) Pemberhentian
- d) Pemecatan
- e) Mengatur dan Mengelola Disiplin

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut

dihukum. Disini para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

1) Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum; aturan komunikasi dan ukuran capaian. Tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.

Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:

- a) Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran;
- b) Apabila tidak dilakukan secara konsekuensi berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan;
- c) Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

2) Penegakan standar disiplin

Jika pemecatan tidak adil/sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi

kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

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 yang bersangkutan, agar bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan juga akan baik. Pemimpin jangan mengharapkan disiplin kerja bawahan baik apabila sebagai pimpinan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja mereka akan semakin baik pula. Disiplin kerja pegawai

tidak akan baik, apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukum akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.

5) Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam perwujudan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah, kerja dan prestasi bawahannya. f. Sanksi hukuman Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang.

6) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksihukuman yang telah ditetapkan.

7) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan.³²

f. Hambatan Disiplin Kerja

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya. Hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :³³

- 1) Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan.
- 2) Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
- 3) Menurunnya semangat dan gairah kerja.
- 4) Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab.
- 5) Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering mengobrol dari pada bekerja.
- 6) Tidak terlaksananya supervisi dan WASKAT (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik.

³²Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), 194-198.

³³Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro* (Jakarta: 2000), 286.

7) Sering terjadinya konflik antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

g. Langkah-Langkah Untuk Peningkatan Disiplin Kerja

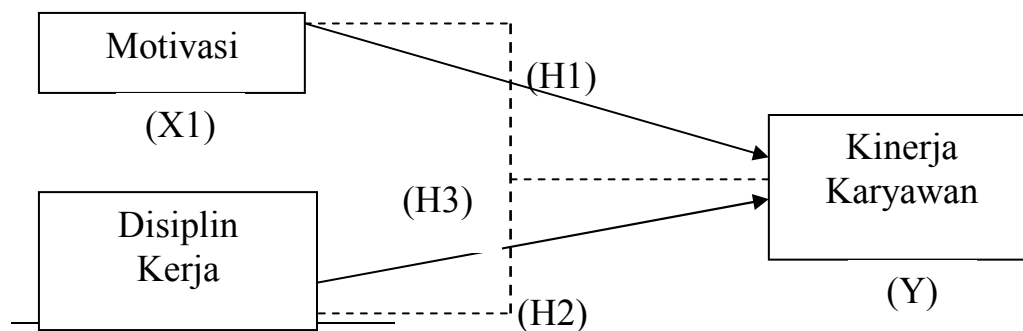
Menurut Gouzali, penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada pegawai secara langsung. Perusahaan mempunyai langkah-langkah dalam meningkatkan kerja para pegawainya diantaranya :³⁴

- 1) Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai.
- 2) Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi para pelanggar disiplin
- 3) Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan terus menerus.

Penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dengan adanya disiplin kerja maka instansi akan dapat melaksanakan kegiatan - kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



³⁴Ibid., 288.

(X2)

Keterangan :

X1 dan X2 = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

—————→ = Pengaruh secara parsial

----- = Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka hipotesis yang telah diajukan penulis, yaitu :

1. H1 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Saudara Mitra Sejahtera Group
2. H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Saudara Mitra Sejahtera Group.
3. H3 : Diduga Motivasi, Disiplin Kerja, berpengaruh Secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Saudara Mitra Sejahtera Group.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Kuantitatif Lapangan* yaitu penelitian yang turun langsung kelapangan dimana peneliti ini dominan menggunakan angket untuk mendeskripsikan data yang penulis peroleh dari responden untuk memperoleh gambaran yang jelas dan terperinci terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saudarahu Mitra Sejahtera (SMS) Group Cabang Palu¹

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek ataupun subjek penelitian yang akan ditarik kesimpulannya.² Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja dikantor PT. SMS Group Cabang Palu sebesar 70 orang.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga karyawan PT. SMS Group Cabang Palu sebesar 70 orang akan dijadikan sampel.³

¹Sugiyono, *Metode penelitian Bisnis*, (Bandung CV. Alfabeta 2010), 213

²*Ibid*, 389.

³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung : CV. Alfabeta : 2014), 80.

C. *Variabel Penelitian*

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.⁴

1. Variabel bebas (*Variabel Independen*)

Variabel independen atau variabel bebas yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Keberadaan variabel ini dalam penelitian merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian.⁵ Variabel independen dalam penelitian ini adalah: Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

2. Variabel terikat (*Variabel Dependen*)

Variabel dependen atau variabel terikat yang dilambangkan dengan (Y) adalah variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian.⁶ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan (Y).

⁴Sugiyono, *Metode*, 38.

⁵Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 57.

⁶*Ibid*, 57.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (di observasi).⁷ Definisi operasional dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X1)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> - Perilaku Karyawan - Usaha Karyawan - Kegigihan Karyawan 	Diukur melalui angket (kuisisioner)
2.	Disiplin Kerja (X2)	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	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran - Ketaatan pada Peraturan Kerja - Ketaatan pada Standar Kerja 	Diukur melalui angket (kuisisioner)

⁷*Ibid*,29.

		meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku		
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Kuantitas - Sikap - Kerjasama - Komunikasi 	Diukur melalui angket (kuisisioner)

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau media yang digunakan peneliti sebagai pengumpul data dalam melakukan penelitian dapat berupa kuisisioner, pedoman wawancara dan lain-lain.⁸ Instrumen dalam penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi 17 pertanyaan, yang terdiri dari 6 pernyataan tentang motivasi, 6 pernyataan tentang disiplin kerja, dan 5 pernyataan tentang kinerja karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif yang sumber datanya diperoleh dari

⁸Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS)*, (Jakarta: Kencana, 2013), 25.

responden baik berupa data primer (melalui kuesioner atau data hasil wawancara, data ini perlu diolah lagi) dan data sekunder (dari buku, artikel, dokumen dan sebagainya, data ini tidak perlu diolah).⁹ Metode pengambilan data ini digunakan untuk memperoleh data secara langsung pada penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SMS Group Cabang Palu . Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, sehingga responden tinggal memberikan tanda *checklist* (√) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *Likert* 1-5, dengan perhitungan skor sebagai berikut:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Sangat Setuju : Diberi bobot/ skor 5

Setuju : Diberi bobot/ skor 4

Kurang Setuju : Diberi bobot/ skor 3

Tidak Setuju : Diberi bobot/ skor 2

Sangat Tidak Setuju : Diberi bobot/ skor 1

Angka 1 di atas menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan pada angka 5 diatas menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan yang dibeikan.

⁹V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami) (Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2014), 73-74

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

Prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu sosial terkadang belum ada, untuk itu maka peneliti-peneliti dalam bidang sosial instrumen penelitian yang digunakan sering disusun sendiri termasuk menguji validitas dan reliabilitasnya.¹⁰

Salah satu instrumen yang sering dipakai dalam penelitian ilmiah adalah angket atau kuesioner. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan angket untuk valid dan reliabel. Untuk mengetahui bahwa angket tersebut valid dan reliabel, maka harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Adapun penjelasan mengenai validitas dan reliabilitas antara lain sebagai berikut:

¹⁰Sugiyono, *Metode*, 102.

a. *Uji validitas*

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹¹ Dalam melakukan pengujian tingkat kesahihan item pertanyaan pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*Person correlation*) adalah positif dan $> 0,30$ atau nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] \leq taraf signifikan (α) di atas 0,05.¹²

b. *Uji reliabilitas*

Setelah pengujian instrumen validitas, maka dilanjutkan pengujian instrumen reliabilitas yang merupakan pengujian terhadap tingkat keandalan instrumen penelitian. Uji ini dilakukan dengan maksud untuk mengukur tingkat keandalan sebuah instrumen penelitian. Untuk melakukan pengujian tingkat reliabilitas sebuah kuesioner penelitian, digunakan bantuan komputer program SPSS dengan nilai *Cronbach Alpha* (α) $\geq 0,60$.¹³

2. Uji Asumsi Klasik

Data yang digunakan adalah data primer, maka untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

¹¹Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS, 2011), 72

¹²Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 54.

¹³Ibid.

a. *Uji normalitas*

Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal yang penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal.¹⁴ Dasar sebagai pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas dapat dilihat pada grafik histogram atau grafik normal plot, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. *Uji multikolinieritas*

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi ataupun sempurna antar variabel bebas atau independen.¹⁵ Uji multikorelasi perlu dilakukan apabila jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu.¹⁶ Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila terjadi korelasi antara variabel bebas, maka terdapat problem multikolinieritas pada model regresi tersebut. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas yang tinggi antar variabel independen dapat dideteksi dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen

¹⁴Hariadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 53.

¹⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), 25.

¹⁶Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), 119.

manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas adalah nilai *tolerance* di atas 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.¹⁷

c. *Uji heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastis dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.¹⁸

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* atau melalui uji gletjer, uji park, dan uji white, akan tetapi yang banyak digunakan yaitu menggunakan *scatterplot*.¹⁹ Adapun asumsi pada *scatterplot* yakni jika terjadi pola tertentu, seperti titik membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.

¹⁷Ghozali, *Aplikasi*, 28.

¹⁸Ibid., 69

¹⁹Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs LISREL*, 66.

Sedangkan jika titik ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.²⁰

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah disusun berdasarkan data penelitian.²¹ Uji hipotesis yang digunakan adalah uji statistik f-test dan uji statistik t-test.

a. Uji statistik F

Uji F merupakan uji signifikansi yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variable motivasi dan disiplin kerja terhadap keputusan pembelian. Dimana jika nilai signifikansi $f < 0,1$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.²²

b. Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai thitung lebih besar dari nilai t-tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai

²⁰Ghozali, *Aplikasi*, 70.

²¹Agus Widarjono, *Ekonometrika Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis* (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), 177-182.

²²*Ibid*, 177 – 182.

signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.²³

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.²⁴

²³Dwi Priyanto, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS* (Cet. I; Yogyakarta: Gava Media, 2013), 50.

²⁴Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi Ketiga; Jakarta: Erlangga, 2009), 240-241.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. SMS Group Cabang Palu

PT. SMS Group sudah beroperasi sejak tahun 2015, dengan alamat kantor di jalan Durian, Kabupaten Berau Kalimantan Timur. Pada awal beroperasi PT. SMS Group hanya mengerjakan beberapa proyek kecil di Berau. Tidak menunggu lama perusahaan ini dapat berkembang dengan pesat, dengan terus melakukan perbaikan baik dalam sisi internal maupun eksternal yang terintegrasi dengan peningkatan kualitas secara terus menerus. Banyak perusahaan lain yang menggunakan jasa SMS untuk mengerjakan pekerjaan *cleaning service* pada gedung-gedung yang dimiliki perusahaan mitra tersebut. Tidak hanya melakukan pekerjaan *cleaning service* saja, SMS juga merambah dalam pekerjaan *landscaping* yang disesuaikan dengan kebutuhan *client*. Ruang lingkup pekerjaan meliputi *cleaning service* Kampus, *cleaning service* Perkantoran, *cleaning service* Rumah Sakit, dan *cleaning service* Perumahan, baik dalam bentuk kontrak *service* maupun pekerjaan *general cleaning* insidental.

Dengan semakin banyaknya gedung-gedung bertingkat semakin meningkat juga kebutuhan *cleaning service* hingga permintaan tidak hanya dari dalam kota saja namun juga banyak dari luar kota. Sehingga pada tahun 2016 telah dibuka cabang di kota Palu untuk memenuhi kebutuhan pelayanan jasa *cleaning service* yang semakin meningkat.

2. Visi Misi PT. SMS Group Cabang Palu

a. Visi

Menjadi Perusahaan penyedia Jasa Kebersihan yang Profesional, Jujur dan dapat di percaya.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan kebersihan danyang dapat diandalkan.
- 2) Kepuasan pelanggan menjadi prioritas
- 3) Menciptakan ruang lingkup kerja yang Harmonis dan Humanis

3. Struktur Organisasi PT. SMS Group Cabang Palu

Adapun struktur organisasi pada PT. SMS Group Cabang Palu dapat dilihat pada lampiran.

B. Deskripsi Profil Responden

Deskripsi responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian dari data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari karyawan *outsorching* PT. SMS Group Cabang Palu dengan jumlah responden yakni 70 orang. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi empat karakteristik seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut ini akan diuraikan mengenai hal tersebut.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	23	32,9
Perempuan	47	67,1
Total	70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 70 responden, sebagian besar merupakan responden perempuan berjumlah 47 orang dengan persentase sebesar (67,1%), sedangkan sisanya merupakan responden laki-laki berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar (32,9%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 20 Tahun	2	2,9
21-25 Tahun	20	28,6
26-30 Tahun	30	42,9
31-35 Tahun	14	20,0
36-40 Tahun	4	5,7
Total	70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Pengelompokan responden berdasarkan usia seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 70 responden, sebagian besar merupakan

responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase sebesar (42,9%). Sedangkan responden dengan usia 21-25 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar (28,6%), kemudian responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar (20,0%), selanjutnya responden dengan usia 36-40 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar (5,7%) dan responden dengan usia kurang dari 20 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar (2,9%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	21	30,0
SMP	16	22,9
SMA	33	47,1
Lainnya	0	0,0
Total	70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar (47,1%). Sedangkan responden yang berpendidikan terakhir SD berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar (30,0%) dan responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar (22,9%).

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 1 tahun	13	18,6
>1 - ≤ 3 tahun	57	81,4
>3 - ≤ 5 tahun	0	0,0
>5 tahun	0	0,0
Total	70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja seperti yang terlihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja ≤ 1 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase sebesar (18,6%) dan responden yang telah bekerja >1 - ≤ 3 tahun berjumlah 57 orang dengan persentase sebesar (81,4%). Sementara responden yang bekerja >3 - ≤ 5 tahun dan >5 tahun berjumlah 0 atau dengan persentase sebesar (0,0%).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian pada dasarnya menggambarakan mengenai tanggapan responden mengenai item-item dari setiap variabel penelitian ini. Diantaranya tanggapan mengenai variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini penjabarannya:

1. Analisis Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

a. Mempunyai relasi yang baik dengan rekan kerja

Tabel 4.5
Mempunyai relasi yang baik dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
S	14	20.0	20.0
SS	56	80.0	80.0
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa ada 14 responden dengan persentase (20,0%) menjawab setuju terhadap relasi yang baik dengan rekan kerja, dan sebanyak 56 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (80,0%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

b. Taat terhadap peraturan dalam perusahaan

Tabel 4.6
Taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
S	12	17.1	17.1
SS	58	82.9	82.9
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa ada 12 responden dengan persentase (17,1%) menjawab setuju terhadap taat peraturan kerja dalam perusahaan, dan sebanyak 58 responden menjawab sangat setuju dengan

persentase sebesar (82,9%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

c. *Memiliki inisiatif memperbaiki hasil kerja yang kurang baik*

Tabel 4.7
Memiliki inisiatif memperbaiki hasil kerja yang kurang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	11	15.7	15.7
SS	59	84.3	84.3
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa ada 11 responden dengan persentase (15,7%) menjawab setuju mengenai memiliki inisiatif memperbaiki hasil kerja yang kurang baik, dan sebanyak 59 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (84,3%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

d. *Selalu bekerja dengan baik dan teliti*

Tabel 4.8
Selalu bekerja dengan baik dan teliti

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	13	18.6	18.6
SS	57	81.4	81.4
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa ada 13 responden dengan persentase (18,6%) menjawab setuju mengenai selalu bekerja baik dan teliti, dan

sebanyak 57 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (81,4%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

e. Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi

Tabel 4.9
Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	18	25.7	25.7
SS	52	74.3	74.3
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 18 responden dengan persentase (25,7%) menjawab setuju terhadap mengenai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi, dan sebanyak 56 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (80,0%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

f. Selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja

Tabel 4.10
Selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	22	31.4	31.4
SS	48	68.6	68.6
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 22 responden dengan dengan persentase (31,4%) menjawab setuju mengenai selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, dan sebanyak 48 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (68,6%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

2. Analisis Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

a. *Datang ke tempat kerja tepat waktu*

Tabel 4.11
Datang ke tempat kerja tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	21	30.0	30.0
SS	49	70.0	70.0
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 21 responden dengan dengan persentase (30,0%) menjawab setuju mengenai datang ke tempat kerja tepat waktu, dan sebanyak 49 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (70,0%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

b. Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Tabel 4.12
Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	15	21.4	21.4
SS	55	78.6	78.6
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 15 responden dengan dengan persentase (21,4%) menjawab setuju mengenai pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan sebanyak 55 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (78,6%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

c. Memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja

Tabel 4.13
Memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	20	28.6	28.6
SS	50	71.4	71.4
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 20 responden dengan dengan persentase (28,6%) menjawab setuju mengenai memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja, dan sebanyak 50 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (71,4%). Sementara responden yang

menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

d. Mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan

Tabel 4.14
Mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	11	15.7	15.7
SS	59	84.3	84.3
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 11 responden dengan dengan persentase (15,7%) menjawab setuju mengenai mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan, dan sebanyak 59 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (84,3%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

e. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan

Tabel 4.15
Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	17	24.3	24.3
SS	53	75.7	75.7
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 17 responden dengan dengan persentase (24,3%) menjawab setuju mengenai menyelesaikan tugas

sesuai waktu yang telah ditentukan, dan sebanyak 53 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (80,0%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

f. Bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan

Tabel 4.16
Bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	19	27.1	27.1
SS	51	72.9	72.9
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 19 responden dengan dengan persentase (27,1%) menjawab setuju mengenai bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan, dan sebanyak 51 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (72,9%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

3. Analisis Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

a. Hasil pekerjaan dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan

Tabel 4.17
Hasil pekerjaan dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	21	30.0	30.0
SS	49	70.0	70.0
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 21 responden dengan dengan persentase (30,0%) menjawab setuju mengenai hasil pekerjaan dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan, dan sebanyak 49 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (70,0%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

b. Hasil pekerjaan memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan

Tabel 4.18

Hasil pekerjaan dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	16	22.9	22.9
SS	54	77.1	77.1
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 16 responden dengan dengan persentase (22,9%) menjawab setuju mengenai hasil pekerjaan dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan, dan sebanyak 54 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (77,1%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju (0,0%).

- c. *Selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan*

Tabel 4.19
Selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	17	24.3	24.3
SS	53	75.7	75.7
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 17 responden dengan dengan persentase (24,3%) menjawab setuju mengenai selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dan sebanyak 53 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (75,7%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

- d. *Selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja*

Tabel 4.20
Selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	17	24.3	24.3
SS	53	75.7	75.7
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 17 responden dengan dengan persentase (24,3%) menjawab setuju mengenai selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan sebanyak 53 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (75,7%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

e. Sikap kerja memenuhi norma-norma perusahaan

Tabel 4.21
Sikap kerja memenuhi norma-norma perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
STS	0	0.0	0.0
TS	0	0.0	0.0
KS	0	0.0	0.0
Valid S	21	30.0	30.0
SS	49	70.0	70.0
Total	70	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 21 responden dengan dengan persentase (30,0%) menjawab setuju mengenai sikap kerja memenuhi norma-norma perusahaan, dan sebanyak 53 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (75,7%). Sementara responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak ada atau (0,0%).

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengambil sampel sebanyak 70 orang, maka uji validitas instrumen kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.22 di bawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected item-Total Correlation	Batas	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	MK1	0,36	0,30	Valid
	MK2	0,38	0,30	Valid
	MK3	0,39	0,30	Valid
	MK4	0,50	0,30	Valid
	MK5	0,41	0,30	Valid
	MK6	0,48	0,30	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	DK1	0,50	0,30	Valid
	DK2	0,47	0,30	Valid
	DK3	0,50	0,30	Valid
	DK4	0,59	0,30	Valid
	DK5	0,60	0,30	Valid
	DK6	0,60	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,68	0,30	Valid
	KK2	0,77	0,30	Valid
	KK3	0,86	0,30	Valid
	KK4	0,83	0,30	Valid
	KK5	0,83	0,30	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2018.

Melihat tabel hasil uji validitas di atas yang dilakukan pada 70 orang responden pada karyawan PT. SMS Group, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hal ini terbukti dengan melihat nilai *Corrected item - Total Correlation* yang seluruhnya berada pada nilai di atas 0,30.

b. Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengambil sampel sebanyak 104 orang, maka uji reliabilitas instrumen kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut ini:

Tabel 4.23
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		Batas	Keterangan
	Cronbach's Alpha	N of Items		
Motivasi (X ₁)	0,693	6	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,791	6	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	5	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2018.

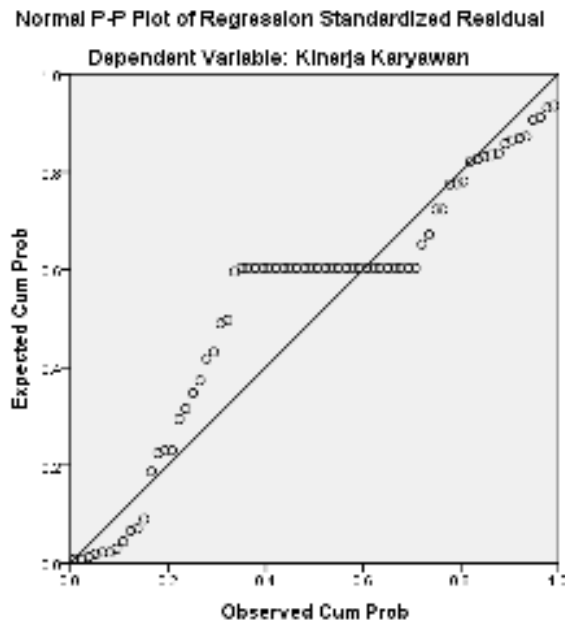
Melihat nilai yang diperoleh dari pengolahan data instrument, maka dapat dikatakan instrument setiap variabel adalah realibel. Hal ini dikarenakan pada variabel Motivasi(X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memperoleh nilai sebesar 0,69; 0,79; dan 0,92 yang mana nilai-nilai tersebut di atas dari 0,60 yang menyatakan instrumen kuesioner tersebut realibel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot, seperti pada gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



//

Berdasarkan gambar di atas, sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot di atas mendekati garis lurus diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel *coefficients* tepatnya pada kolom *collinearty statistics* dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X_1)	0,928	1.077	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,928	1.077	Non Multikolinieritas

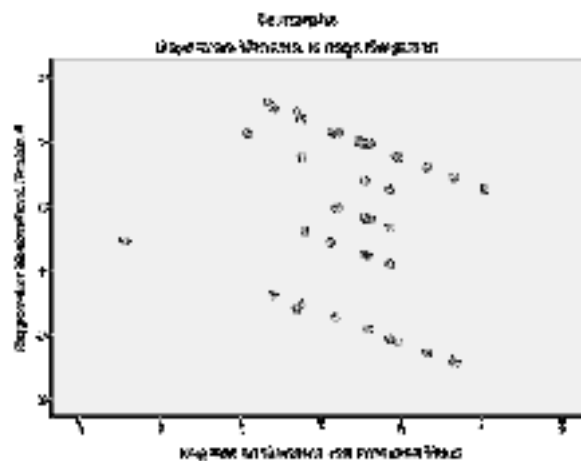
Sumber : Data primer yang diolah 2018.

Melihat tabel hasil uji multikolinearitas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena semua variabel memiliki nilai VIF di bawah 10 atau nilai *tolerance* di atas 0,10.

c. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar 4.2 di bawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa tidak membentuk pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji dan mengetahui kebenaran hipotesis dalam penelitian tersebut digunakanlah metode analisis

regresi berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 21. Adapun hasil olahan dari uji regresi melalui program SPSS, dapat dilihat pada tabel 4.25 sebagai berikut:

Tabel 4.25
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.097	4.634		1.316	.193
1 Motivasi	.293	.143	.234	2.044	.045
Disiplin Kerja	.322	.122	.301	2.629	.011

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Model regresi yang diperoleh dari tabel 4.25 sebagai hasil perhitungan Regresi Berganda di atas dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$Y = 6,097 + 293X_1 + 322X_2 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan nilai konstanta sebesar 6,097 ini bermakna bahwa kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu, sebelum adanya pengaruh variabel bebas adalah sebesar 6,097.

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,293 dan menunjukkan nilai positif, hal ini membuktikan bahwa setiap terjadi kenaikan dari variabel X_1 yakni Motivasi maka akan terjadi peningkatan pula pada Kinerja Karyawan *outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,322 dan menunjukkan nilai positif, hal ini membuktikan bahwa setiap terjadi kenaikan dari variabel X_2 yakni Disiplin Kerja maka akan terjadi peningkatan pula pada Kinerja Karyawan *outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu.

Simbol “e” menunjukkan variabel pengganggu atau variabel lain yang mempengaruhi tingkat keputusan pembelian konsumen tapi tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel X_1 Motivasi dan X_2 Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y Kinerja Karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Uji Parsial

Pengujian terhadap masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen disebut uji parsial. Adapun kriteria pengujian hipotesis secara parsial yakni dengan membandingkan nilai probabilitas Sig t dengan α . Apabila nilai probabilitas Sig t $< \alpha$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan. Sedangkan nilai probabilitas Sig t $> \alpha$, maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan. Berikut dapat dijelaskan hasil uji t dari variabel independen sebagai berikut:

1) Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai nilai probabilitas Sig t sebesar 0,04 lebih kecil dari tingkat signifikansi yakni 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai probabilitas Sig t sebesar 0,01 lebih kecil dari tingkat signifikansi yakni 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu.

b. Uji Simultan

Pengujian hipotesis koefisien regresi secara simultan dilakukan dengan menggunakan analisis varian. Analisis varian dalam regresi berganda pada hakikatnya diperuntukan untuk menunjukkan sumber-sumber variasi yang menjadi kelompok dari variasi total model regresi. Dengan analisis varian ini akan dapat diperoleh pengertian tentang bagaimana pengaruh sekelompok variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hipotesis pertama yang digunakan dalam penelitian adalah untuk menguji pengaruh secara keseluruhan variabel independen yakni X_1 Motivasi dan X_2 Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yakni Y Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai probabilitas Sig F dengan α . Apabila nilai probabilitas Sig F $< \alpha$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan. Sedangkan apabila nilai probabilitas Sig F $> \alpha$, maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig F sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa

hipotesis H_a diterima H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu.

c. Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi pada regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu X_1 Motivasi dan X_2 Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yakni Y Kinerja Karyawan. Adapun hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut ini:

Tabel 4.26
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.183	.159	1.770

Sumber: Data primer yang diolah 2018.

Besarnya pengaruh serentak variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui nilai *R Square* pada tabel di atas. Pada tabel tersebut nilai *R Square* adalah sebesar 0,183 atau 18,3%.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu. Hal

ini menunjukkan bahwa apabila motivasi karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan juga. Hal ini ditunjukkan pada indikator dari variabel ini seperti taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan banyak dari responden yang menjawab sangat setuju, kemudian memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik banyak responden yang menjawab sangat setuju, selanjutnya selalu bekerja dengan baik dan teliti banyak responden yang menjawab sangat setuju dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi banyak juga responden yang menjawab sangat setuju, serta indikator terakhir selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja juga banyak responden yang menjawab sangat setuju.

Motivasi merupakan tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.¹ Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Uniantara dan Riana yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.²

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu.

¹R.W Griffin, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2003), 38.

²I Wayan J Uniantara dan I Gede Riana, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015) : 611-628, ISSN: 2337-3067.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan juga. Hal ini ditunjukkan pada indikator dari variabel ini seperti datang ke tempat kerja tepat waktu banyak responden yang menjawab sangat setuju, kemudian pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan banyak responden yang menjawab sangat setuju, selanjutnya mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan banyak responden yang menjawab sangat setuju, dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan banyak responden yang menjawab sangat setuju, serta terakhir bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan banyak responden yang menjawab sangat setuju.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Jati Indah Kertas Kudus.³

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu.

³Susanti, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Jati Indah Kertas Kudus", (Skripsi tidak diterbitkan, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, 2013).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan dua variabel independen ini yakni motivasi dan disiplin kerja maka akan memiliki pengaruh juga terhadap peningkatan kinerja karyawan *Outsourcing* pada PT. SMS Group Cabang Palu.

Disiplin kerja dan motivasi keduanya sangat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang akan dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi yang optimal, maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor yang lainnya dan akan menjadi perusahaan yang lebih maju dari tahun-tahun selanjutnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Fitrah yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Mulia Jember.⁴

⁴Moch. Rizki Fitrah, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia dan Resto Jember", (Skripsi tidak diterbitkan: Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, 2014).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai probabilitas Sig t sebesar 0,04 lebih kecil dari tingkat signifikansi yakni 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. SMS Group Cabang Palu.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai probabilitas Sig t sebesar 0,01 lebih kecil dari tingkat signifikansi yakni 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. SMS Group Cabang Palu.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig F sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_a diterima H_0 ditolak Artinya Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. SMS Group Cabang Palu.

B. Implikasi Penelitian

Adapun implikasi penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan para karyawan untuk terus menjaga serta mempertahankan kedisiplinan kerjanya serta motivasi dalam diri untuk selalu bekerja yang bagus, supaya hal ini nantinya akan berdampak pada kinerjanya karirnya.
2. Perusahaan juga harus memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, hak pemberian tunjangan karyawan, dan hubungan terhadap atasan berjalan dengan baik, hal ini akan mendorong terciptanya disiplin kerja dan motivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden ,sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bekasi: PT. Surya Prima 2013.
- Ardana, Komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Andi Offset, 1997.
- Azwar, Syaifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Fitrah, Moch. Rizki. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia dan Resto Jember", (Skripsi tidak diterbitkan: Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, 2014).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Gomes, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Andi Offset, 1997.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara 1998.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga; Jakarta: Erlangga, 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bandung* : Refika Aditama, 2009.
- Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat. Cet.1*; Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1986.
- Noor, Juliansya. *penelitian ilmu manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.
- Pratiwi, Annisa. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Jurnal Ilmiah, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro* 2014.
- Priyanto, Dwi. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Cet. I*; Yogyakarta: Gava Media, 2013.

- R.W Griffin, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2002.
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sarjono, Hariadi. dan Winda Julianti, *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro* Jakarta: 2000.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS)*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Siswanto, Bedjo. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru, 1989.
- Steers, M. Richard. *Efektivitas Organisasi kaidah Tingkah Laku*. Terjemahan Magdalena Jamin, Jakarta: Ghalia, 1980.
- Sugiyanto. Lina. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Barokah Ngawi)*. *Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Soerjo Ngawi* 2014.
- Sugiyono. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung CV. Alfabeta 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta : 2014.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2014.
- Sumarsono, Sonny. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Sunyoto, Danang *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS, 2011.
- Suryabrata, Sumadi *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Susanti, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Jati Indah Kertas Kudus”, (Skripsi tidak diterbitkan, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, 2013).
- Uniantara, I Wayan J. dan I Gede Riana, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar”, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015) : 611-628, ISSN: 2337-3067.
- Wiajaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009.

- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT rajagrafindo persada, 2007.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014.
- Widarjono, Agus. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*
Yogyakarta: Ekonisia, 2005.
- Winardi. *Motivasi dan Pemasalahan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : 2009.
- Yusuf, M. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur. Universitas Mulawarman 2014.*

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

NOMOR : 150 TAHUN 2018

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS
SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM IAIN PALU TAHUN
AKADEMIK 2017/2018**

- Membaca** : Surat saudara : Sabil A. Al Idrus / NIM 14.3.12.0025 mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu dengan Judul skripsi: **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera (SMS) Group Cabang Palu)**
- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam Keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional;
4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP.07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.
7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM IAIN PALU TAHUN
AKADEMIK 2017/2018**
- Pertama** : 1. Dr. Gani Jumlat, S.Ag., M.Ag (Pembimbing I)
2. Irham Pakkawaru, SE., MSA., AK., CA. (Pembimbing II)

- Kedua : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2018.
- Keempat : Jangka waktu penyelesaian Skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 07 Juli 2018

Dekan,

Dr. H. Bilal Malarangan, M.H.I.
NIP. 19650505 199903 1 002



Tembusan :

1. Rektor IAIN Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;

KUESIONER PENELITIAN

Palu,

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden Penelitian

Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri IAIN Palu sedang mengadakan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera (SMS) Group Cabang Palu)"**.

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner (daftar pernyataan) pada penelitian yang saya sertakan berikut ini. Seluruh informasi yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan tidak mempengaruhi eksistensi Bapak/Ibu dalam pekerjaan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini, kami sampaikan terima kasih.

ANGKET PENELITIAN

Data Responden

- Nama : As'at *) boleh tidak diisi
- Jenis Kelamin : (1) 1. Laki-laki 2. Perempuan
- Usia : (2) 1. ≤ 20 tahun 2. 21 – 25 tahun 3. 26 – 30 tahun
4. 31 – 35 tahun 5. 36 – 40 tahun
- Pendidikan Terakhir : (3) 1. SD 2. SMP 3. SMA 4. Lainnya
- Tahun bekerja : (4) 1. ≤ 1 tahun 2. $> 1 - < 3$ tahun
3. $> 3 - \leq 5$ tahun 4. > 5 tahun

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama dan hubungkan dengan kondisi kerja anda saat ini sebelum menentukan jawaban.
2. Bacalah setiap pernyataan yang ada dengan seksama dan hubungkan dengan kondisi kerja anda saat ini sebelum menentukan jawaban.
3. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada alternatif jawaban yang tersedia.

Keterangan :

STS	:	Sangat Tidak Setuju	S	:	Setuju
TS	:	Tidak Setuju	SS	:	Sangat Setuju
KS	:	Kurang Setuju			

1. Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai relasi yang baik dengan rekan kerja					✓
2	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan					✓
3	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					✓
4	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai					✓
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi					✓
6	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					✓

2. Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					✓
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					✓
3	Saya memperbaiki kesalahan pekerjaan & tidak mengulangi Saya dalam bekerja				✓	
4	Saya mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan					✓
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan					✓
6	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					✓

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan					✓
2	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan					✓
3	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan					✓
4	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja					✓
5	Sikap kerja saya memenuhi norma-norma perusahaan					✓

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Palu,

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden Penelitian

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri IAIN Palu sedang mengadakan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. Saudaramu Mitra Sejahtera (SMS) Group Cabang Palu)"**.

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner (daftar pernyataan) pada penelitian yang saya sertakan berikut ini. Seluruh informasi yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan tidak mempengaruhi eksistensi Bapak/Ibu dalam pekerjaan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini, kami sampaikan terima kasih.

ANGKET PENELITIAN

Data Responden

- Nama : Suzana Akhik (jika tidak diisi)
- Jenis Kelamin : (2) 1. Laki-laki 2. Perempuan
- Usia : (3) 1. ≤ 20 tahun 2. 21 – 25 tahun 3. 26 – 30 tahun
4. 31 – 35 tahun 5. 36 – 40 tahun
- Pendidikan Terakhir : (5) 1. SD 2. SMP 3. SMA 4. Lainnya
- Lama bekerja : (2) 1. ≤ 1 tahun 2. $> 1 - \leq 3$ tahun
3. $> 3 - \leq 5$ tahun 4. > 5 tahun

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah jawaban Anda secara ringkas dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan yang ada dengan seksama dan hubungkan dengan kondisi kerja anda saat ini sebelum menentukan jawaban.
3. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan mencocokkan lama kerja (1) pada alternatif jawaban yang tersedia.

Keterangan :

STS	:	Sangat Tidak Setuju	S	:	Setuju
TK	:	Tidak Setuju	SS	:	Sangat Setuju
KS	:	Kurang Setuju			

1. Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai relasi yang baik dengan rekan kerja					✓
2	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan					✓
3	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang					✓
4	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai					✓
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi					✓
6	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					✓

2. Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					✓
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					✓
3	Saya mematuhi peraturan perusahaan & norma keselamatan Saya dalam bekerja					✓
4	Saya mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan					✓
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan					✓
6	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					✓

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan					✓
2	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan					✓
3	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan					✓
4	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja					✓
5	Sikap kerja saya memenuhi norma-norma perusahaan					✓

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5

Lampiran Profil Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	23	32.9	32.9	32.9
Valid Perempuan	47	67.1	67.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤20 Tahun	2	2.9	2.9	2.9
Valid 21-25 Tahun	20	28.6	28.6	31.4
Valid 26-30 Tahun	30	42.9	42.9	74.3
Valid 31-35 Tahun	14	20.0	20.0	94.3
Valid 36-40 Tahun	4	5.7	5.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	21	30.0	30.0	30.0
Valid SMP	16	22.9	22.9	52.9
Valid SMA	33	47.1	47.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 1 tahun	13	18.6	18.6	18.6
Valid > 1 - ≤ 3 tahun	57	81.4	81.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lampiran Deskripsi Variabel Penelitian

1. Motivasi

Mempunyai relasi yang baik dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	14	20.0	20.0	20.0
Valid SS	56	80.0	80.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	12	17.1	17.1	17.1
Valid SS	58	82.9	82.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Memiliki inisiatif memperbaiki hasil kerja yang kurang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	11	15.7	15.7	15.7
Valid SS	59	84.3	84.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Selalu bekerja dengan baik dan teliti

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	13	18.6	18.6	18.6
Valid SS	57	81.4	81.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	18	25.7	25.7	25.7
Valid SS	52	74.3	74.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	31.4	31.4	31.4
Valid SS	48	68.6	68.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

2. Disiplin Kerja

Datang ke tempat kerja tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	21	30.0	30.0	30.0
Valid SS	49	70.0	70.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	15	21.4	21.4	21.4
Valid SS	55	78.6	78.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	20	28.6	28.6	28.6
Valid SS	50	71.4	71.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	11	15.7	15.7	15.7
Valid SS	59	84.3	84.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	17	24.3	24.3	24.3
Valid SS	53	75.7	75.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	19	27.1	27.1	27.1
Valid SS	51	72.9	72.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

3. Kinerja Karyawan

Hasil pekerjaan dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	21	30.0	30.0	30.0
Valid SS	49	70.0	70.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	16	22.9	22.9	22.9
Valid SS	54	77.1	77.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	17	24.3	24.3	24.3
Valid SS	53	75.7	75.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja

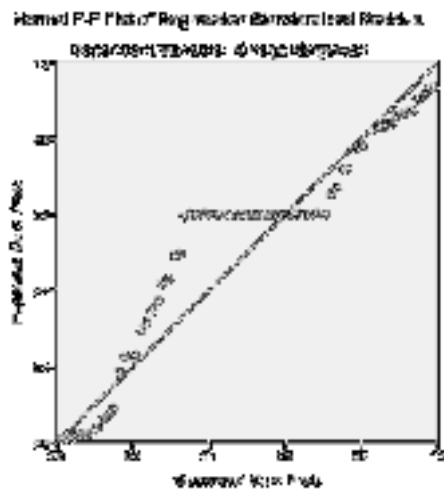
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	17	24.3	24.3	24.3
Valid SS	53	75.7	75.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sikap kerja memenuhi norma-norma perusahaan

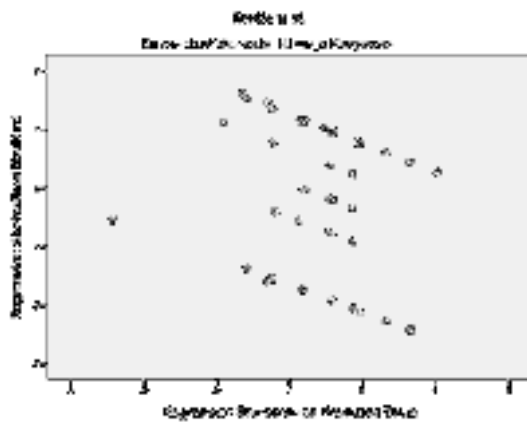
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	21	30.0	30.0	30.0
Valid SS	49	70.0	70.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lampiran Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas



2. Uji Heteroskedastisitas



3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.928	1.077
.928	1.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DisiplinKerja, Motivasi ^b		Enter

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.183	.159	1.770

- a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.146	2	23.573	7.523	.001 ^b
	Residual	209.940	67	3.133		
	Total	257.086	69			

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
 b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.097	4.634		1.316	.193
	Motivasi	.293	.143	.234	2.044	.045
	DisiplinKerja	.322	.122	.301	2.629	.011

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	4.8000	.40289	70
M2	4.8286	.37960	70
M3	4.8429	.36656	70
M4	4.8143	.39168	70
M5	4.7429	.44021	70
M6	4.6857	.46758	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	23.9143	1.819	.368	.670
M2	23.8857	1.842	.383	.665
M3	23.8714	1.853	.395	.662
M4	23.9000	1.714	.500	.628
M5	23.9714	1.709	.415	.656
M6	24.0286	1.593	.482	.632

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.7143	2.381	1.54303	6

2. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	4.70	.462	70
DK2	4.79	.413	70
DK3	4.71	.455	70
DK4	4.84	.367	70
DK5	4.76	.432	70
DK6	4.73	.448	70

3.

4.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	23.83	2.347	.500	.771
DK2	23.74	2.484	.470	.776
DK3	23.81	2.356	.504	.770
DK4	23.69	2.451	.595	.751
DK5	23.77	2.295	.601	.746
DK6	23.80	2.249	.608	.743

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.53	3.267	1.808	6

3. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	4.70	.462	70
KK2	4.77	.423	70
KK3	4.76	.432	70
KK4	4.76	.432	70
KK5	4.70	.462	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	18.99	2.507	.688	.926
KK2	18.91	2.514	.770	.910
KK3	18.93	2.386	.864	.891
KK4	18.93	2.415	.837	.896
KK5	18.99	2.333	.837	.896

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.69	3.726	1.930	5





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Sahil A Al Idrus
TTL : Lala, 09 Mei 1996
JenisKelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : BelumMenikah
AnakKe : 2dari3Bersaudara
Alamat : Jln. Cemara 6 no. 05

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Ahmad Al Idrus
Pekerjaan : Tani
Alamat : Banggai

NamaIbu : Surtia
Pekerjaan : Tani
Alamat : Banggai

C. JenjangPendidikan

1. SD Negeri 1 LantibungKec. BangkurungKab. BanggaiTamatTahun 2008
2. SMP Negeri 1 LantibungKec. BangkurungKab. BanggaiTamatTahun 2011
3. SMA Negeri 1 LantibungKec. BangkurungKab. BanggaiTamatTahun 2014
4. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam, Jurusan EkonomiSyariah2014 danMenyelesaikanStudi Strata 1 (S1) PadaTahun 2018.