

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESITAN KONSULTAN PEMBANGUNAN DI MAKASSAR**

**MUH. ILHAM**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2013**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESITAN KONSULTAN PEMBANGUNAN DI MAKASSAR**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MUH. ILHAM  
A211 09 283**



kepada

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2013**

# SKRIPSI

## PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESITAN KONSULTAN PEMBANGUNAN DI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**MUH. ILHAM**  
**A211 09 283**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

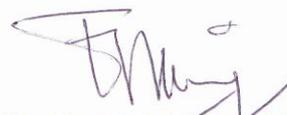
Makassar, 11 Mei 2013

Pembimbing I

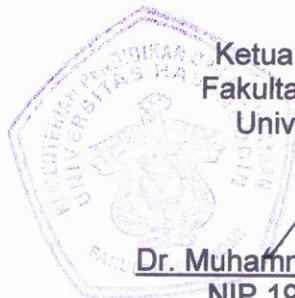


Dr. Maat Pono, SE, M.Si  
NIP : 19580721198611001

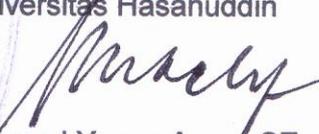
Pembimbing II



Dr. Fauziah Umar, SE, MS  
NIP : 196107131987022001



Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., M.T  
NIP 196204301988101001

## HALAMAN PENGESAHAN

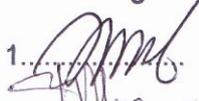
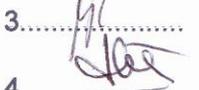
### PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESITAN KONSULTAN PEMBANGUNAN DI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

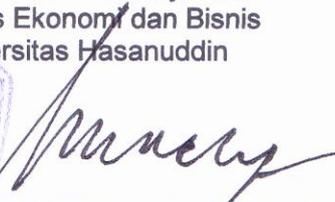
**MUH. ILHAM**  
**A211 09 283**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 7 Juni 2013 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

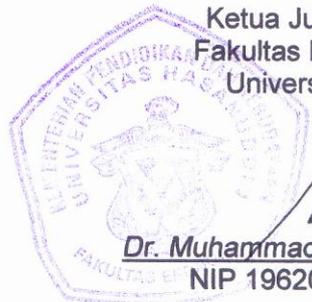
Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	DR. Maat Pono, SE.M.Si.	Ketua	1. 
2.	DR. Fauziah Umar, SE.	Sekretaris	2. 
3.	DR. Hj. Nurjannah Hamid, SE. M. Agr.	Anggota	3. 
4.	DR. Hj. Djumidah Maming, SE., M.Si.	Anggota	4. 
5.	Farhrina Mustafa, SE. M.Si.	Anggota	5. FAHR

Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., M.T  
NIP 196204301988101001



## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh Ilham  
NIM : A211 09 283  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : Strata Satu S.1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

### **PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESITAN KONSULTASI PEMBANGUNAN DI MAKASSAR**

adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2013

Yang membuat pernyataan

**Muh. Ilham**

## PRAKATA



**Assalamua'laikum Wr. Wb,**

Syukur Alhamdulillah dan terima kasih kepada junjungan tertinggi, ALLAH SWT atas kemampuan dan kasih karunia-Nya yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan Di Makassar.”** Penyusunan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada semua pihak yang bersedia untuk memberikan bantuan dan dukungannya baik secara materiil maupun moril kepada penulis, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Muhammad Ali SE MS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar
2. Bapak Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

3. Bapak Dr. Maat Pono, SE.M.Si. dan Ibu Dr. Fauziah Umar, SE.MS. selaku pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis kearah penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah mencurahkan tambahan ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis.
5. Ibunda Nurmiati Hamsan dan Ayahanda Drs.Syarifuddin M.Si , serta adikku St.Nurfadhilah dan Kakaku Muh.Wahyu SE, dan seluruh Keluarga besar yang telah memberikan motivasi, dukungan, doa serta curahan kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis.
6. Yahya, Syahrul, Mawardi Mubarak, Ryu, Mamet, Rusadi, Yaskur,Asry Wahana, Indryani, Dahlia, Nova, Rara, Fani dan seluruh teman-teman Angkatan 2009 Fakultas Ekonomi dan Bisnin Universitas Hasanuddin yang senantiasa mendukung dan memotivasi penulis dalam merampungkan skripsi ini.
7. IMMAJ FE-UH yang telah memberikan banyak pengalaman kepada saya dan teman-teman pengurus IMMAJ FE-UH periode 2012-2013 yang telah memberikan bimbingan, pelajaran, dorongan bantuan dan dukungan selama saya berproses di kepengurusan IMMAJ FE-UH.
8. Mama Rohani yang telah memberikan penulis tempat untuk istirahat dan menyediakan makanan dan minuman ketika penulis merasa lapar dan haus.

9. Semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat serta doanya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu per satu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Makassar, Mei 2013

Penulis

## **ABSTRAK**

**Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan di Makassar**

***Effect of Motivation, Commitment and Discipline Work on Employee Performance in PT. Wesitan Development Consultant in Makassar***

Muh Ilham  
Maat Pono  
Fauziah Umar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan serta untuk menguji apakah motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Untuk menganalisis maka digunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi berganda serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi maka diperoleh persamaan regresi untuk ketiga variabel yakni : motivasi kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Sedangkan Dari hasil pengujian regresi maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar adalah motivasi, hal ini dikarenakan dengan meningkatnya pemberian motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.

Kata Kunci : Motivasi, komitmen, disiplin kerja dan kinerja karyawan

*This study aims to determine the extent of the influence of motivation, commitment and discipline on the performance of employees working at the company as well as to test whether the motivation is the most dominant variable affecting the performance of employees at PT. Wesitan Development Consultancy in Makassar. Method is used to analyze the descriptive analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing. The results have shown that the analysis of the results of the regression coefficient of the regression equation obtained for all three variables namely: work motivation, job commitment and discipline of work have a significant influence on employee performance improvement at PT. Wesitan Development Consultancy in Makassar. From the results of the regression testing while it can be concluded that the most dominant variables affect the performance of employees at PT. Wesitan Development Consultancy in Makassar is the motivation, this is due to the increased work motivation provided by the company it will affect employee performance improvement at PT. Wesitan Development Consultancy in Makassar.*

**Keywords:** *Motivation, commitment, discipline and work performance of employees*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	5
1.3.2. Kegunaan Penelitian .....	5
1.4. Sistematika Penulisan .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep .....	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Pengertian Motivasi .....	10
2.1.3. Teori Motivasi A.H. Maslow .....	11
2.1.4. Pengertian Komitmen .....	12
2.1.5. Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.1.6. Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	16
2.1.7. Pengertian Kinerja Karyawan .....	19
2.2. Tinjauan Empirik .....	21
2.3. Kerangka Pikir .....	22
2.4. Hipotesis .....	23

BAB III	METODE PENELITIAN .....	24
	3.1. Rancangan Penelitian .....	24
	3.2. Daerah dan Waktu Penelitian.....	24
	3.3. Populasi dan Sampel .....	24
	3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	25
	3.5. Jenis dan Sumber Data .....	25
	3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	26
	3.7. Analisis Data .....	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
	4.1. Hasil Penelitian .....	28
	4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	28
	4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	32
	4.1.3 Uraian Tugas Masing-Masing Bagian dalam Perusahaan	35
	4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	37
	4.2.1 Deskripsi Identitas Responden .....	37
	4.2.2 Deskripsi Data Penelitian .....	41
	4.2.3 Uji Kualitas Data .....	48
	4.2.4 Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda .....	50
	4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	52
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
	5.1. Kesimpulan .....	55
	5.2. Saran-Saran .....	55
	DAFTAR PUSTAKA .....	58

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Perkembangan Pendapatan Jasa Kontraktor PT. Wesitan Konsultan Pembangunan Tahun 2008 s/d 2012 ..... 4
Tabel 2.1.	Tinjauan Empirik ..... 21
Tabel 3.1.	Variabel Penelitian ..... 26
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden ..... 38
Tabel 4.2.	Usia Responden ..... 39
Tabel 4.3.	Pendidikan Terakhir Responden ..... 40
Tabel 4.4.	Status Responden ..... 41
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden mengenai Motivasi ..... 42
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden mengenai Komitmen ..... 44
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja ..... 45
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan ..... 47
Tabel 4.9.	Hasil Pengujian Validitas ..... 49
Tabel 4.10.	Hasil Pengujian Reliabilitas ..... 50
Tabel 4.11.	Hasil Estimasi Regresi ..... 51
Tabel 4.12.	Hasil Analisis Regresi secara Simultan ..... 53
Tabel 4.13.	Koefisien Determinasi ..... 54
Tabel 4.14.	Hasil Uji Secara Parsial ..... 54

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir .....	23

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia usaha sekarang ini tingkat persaingan dengan perusahaan jasa konstruksi semakin ketat. Sehingga dengan ketatnya persaingan tersebut maka setiap perusahaan berupaya untuk mengantisipasi persaingan dan berupaya untuk selalu meningkatkan pendapatan perusahaan, hal ini bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan yang diperoleh dari pengelolaan usaha perusahaan.

Salah satu pengelolaan usaha yang paling penting yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah disiapkan secara maksimal.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan usaha, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya perusahaan kedepan. Kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus baik melalui pengalaman kerja, pelatihan, kompetensi, kedisiplinan, motivasi kerja dan lain sebagainya, namun dalam penelitian ini penulis hanya menentukan tiga variabel saja yakni Motivasi, Komitmen, dan disiplin. Ketiga variabel ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dalam pencapaian

tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya pemberian motivasi, sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2009 : 117) bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain motivasi, maka komitmen memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dimana menurut Gibson (2007) bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasinya atau perusahaan yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kemudian faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2009:102) bahwa disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk sehingga mempengaruhi pencapaian

kinerja karyawan. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Penelitian ini replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Ifa Susilowati (2011) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Patra Jasa Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti terdapat hubungan positif dan signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian lainnya dilakukan oleh Mulyanto (2009) meneliti pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi, maka perusahaan harus menjaga citra atau image yang selama ini disandang oleh perusahaan, dengan lebih meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar, bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan,

terjadinya penurunan kinerja disebabkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, dimana masih ada karyawan yang setelah jam istirahat masih terlihat memanfaatkan waktu istirahatnya. Disamping itu perusahaan kurang memberikan motivasi atau dorongan bagi karyawan melalui pemberian tunjangan atau insentif sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan, dan hal ini mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yang berakibat pada menurunnya kinerja yang dicapai oleh setiap karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, maka perlu diperhatikan mengenai masalah motivasi, komitmen dan disiplin kerja, karena ketiga variabel ini saling terkait dan dapat mempengaruhi turunya kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan.

Sebagai gambaran awal berikut ini akan disajikan pendapatan jasa kontraktor yang dicapai oleh PT. Wesitan Konsultan Pembangunan di Makassar dari tahun 2008 s/d tahun 2012 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.1  
Perkembangan Pendapatan Jasa Kontraktor  
PT. Wesitan Konsultan Pembangunan  
Tahun 2008 s/d 2012

Tahun	Pendapatan Jasa Kontraktor (Rp)	Prosentase Kenaikan (%)
2008	3.179.116.350	-
2009	3.483.756.850	9,58
2010	3.934.061.900	12,92
2011	4.375.416.500	11,21
2012	5.162.579.100	17,99
Rata-rata kenaikan (%)		12,92

Sumber : PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar, 2013

Berdasarkan data tersebut di atas, nampak bahwa pendapatan jasa kontraktor senantiasa mengalami peningkatan setiap tahunnya, dimana rata-rata

perkembangan pendapatan jasa kontraktor pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan di Makassar adalah sebesar 12,92%.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar “.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi, komitmen dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.
2. Apakah motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan
2. Untuk menguji apakah motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar khususnya masalah motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik membahas tentang motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penyusunan skripsi selanjutnya maka penulis menguraikan kedalam beberapa lima bab yang didalamnya terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diperincikan sebagai berikut :

Bab Pertama, merupakan pendahuluan yang didalamnya mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab kedua tinjauan pustaka yang mencakup tinjauan teori dan konsep tinjauan empirik, kerangka pikir, hipotesis.

Bab Ketiga merupakan metode penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, analisis data.

Bab keempat merupakan hasil penelitian dan pembahasan berisikan gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi dan korelasi, uji parsial dan uji serempak.

Bab kelima adalah bab penutup yang berisikan meliputi simpulan dan saran

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kekaryawanan. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut sumber daya manusia . Istilah “Manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola factor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya factor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*)Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli.

Selanjutnya Rachmawati (2008 : 3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan Fahtoni (2006 : 10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Sutrisno (2009 : 1) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah : karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Moekijat (2010 : 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya pengertian yang sama dikemukakan oleh Sofyandi (2008 : 6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi organisasi sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Marwansyah (2010 : 24) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan

pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Handoko (2008 : 3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah : "Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".

Definisi ini menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operatif di bidang personalia. Definisi ini menekankan kenyataan bahwa kita, terutama mengelola manusia, bukan sumberdaya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumberdaya manusia dalam organisasi.

### **2.1.2 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja (*work satisfaction*) bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas individu dan tentunya juga berbasis kepada peningkatan produktivitas organisasi.

Dalam mengelola organisasi seorang pimpinan mestinya mampu melakukan fungsi penggerakan (*actuating*) terhadap bawahan dengan baik agar merek (bawahan) dapat bekerja sama dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Actuating tersebut tentunya juga harus dikelola dengan baik.

Untuk dapat melakukan penggerakan (*actuating*) bawahan dengan baik maka dibutuhkan cara memotivasi bawahan dengan baik pula, karena secara radikal pengertian motivasi (menggerakkan) sama dengan pengertian actuating

itu sendiri. Untuk itu materi motivasi ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitasnya, khususnya bagi seorang pimpinan sebagai pusat kendali dan pengelolaan sebuah organisasi.

Sementara menurut Tohardi (2002 : 334) memberikan definisi motivasi sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku. Sementara motivasi adalah alasan (dorongan) yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu (melakukan) tindakan (sikap) tertentu.

Heidjrachman (2004 : 197) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Siagian (2008 : 287) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Lain halnya Rivai (2009 : 455) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu, arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Dalam berbagai literatur di bidang manajemen dan psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para pakar. Akan tetapi dalam bahasan ini definisi motivasi diawali dengan tinjauan terhadap beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, dikemukakan oleh Sopiah (2008 : 169) yaitu :

1. Usaha
2. Kemauan yang kuat
3. Arah dan tujuan

Ardana (2009 : 30) yang dimaksud motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu.

Menurut Hasibuan (2008 : 95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### **2.1.3. Teori Motivasi A.H. Maslow**

Motivasi adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Sehubungan dengan itu, training sebaiknya dibuat sedemikian rupa agar dapat menimbulkan motivasi bagi para trainees. Motivasi dalam training sangat perlu sebab pada dasarnya motif yang mendorong karyawan untuk menjalankan training tidak berbeda dengan motif yang mendorongnya untuk melakukan tugas pekerjaannya. Karyawan mempunyai gairah bekerja karena ada keinginan untuk berprestasi, ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi, dan hasil-hasil lainnya yang lebih menguntungkan dirinya.

A.H. Maslow, seorang psikolog, telah mengembangkan sebuah teori motivasi yang telah mendapat sambutan luas dalam mana dia mengatakan

bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dimasukkan ke dalam lima kategori yang disusun menurut prioritas.

Hirarki kebutuhan manusia, menurut A.H. Maslow adalah sebagai berikut :

- a. *Physiological needs* - kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual.
- b. *Safety needs* - kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta benda seseorang.
- c. *Social needs* – kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense or participation*).
- d. *Esteem needs* – kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- e. *Self actualization needs* – kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Maslow berpendapat bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotiver bawahannya perlu memahami hirarki daripada kebutuhan-kebutuhan manusia.

#### **2.1.4 Pengertian Komitmen**

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti

komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. (<http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>)

Berdasarkan pendapat di atas, maka komitmen organisasi dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Mowday dan Steers (1998) dalam Istijanto (2005 : 25) mengemukakan bahwa : " Komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap suatu unit sosial yang bisa berupa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, departemen, atau terhadap pekerjaan mereka ".

Komitmen merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen terhadap organisasi adalah perasaan wajib dari karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi yang merupakan hasil tekanan untuk masuk atau ikut masuk dalam suatu organisasi. Komitmen afektif yang menyangkut emosional memberikan keuntungan lebih besar pada organisasi yaitu mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengertian komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan Robbins (2002:284).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008 :55) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Menurut Griffin & Bateman dalam Munandar (2004:75), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah:

1. Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi
2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
3. Kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.

Menurut Meyer & Allen dalam Munandar (2004:75), komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk dari komitmen yang lain dan memiliki fokus yang berbeda. Mowdy, Porter & Steer dalam Munandar (2004:75), komitmen

organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

### **2.1.5 Pengertian Disiplin Kerja**

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa :

Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2008 : 193) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Fathoni (2006 : 126) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya “.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Siagian (2008 : 305) menyatakan bahwa : “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

#### **2.1.6 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2008 : 208), antara lain :

1. Disiplin Preventif  
Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif  
Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif  
Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sasaran pokok dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan dapat menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen harus mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif. Para karyawan biasanya perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahami dan menjalankannya. Sedangkan pada disiplin korektif kegiatannya biasanya dapat diaplikasikan dalam suatu bentuk hukuman atau disebut juga sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Tindakan pendisiplinan ini dapat berupa peringatan maupun skorsing.

Adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga menurut Handoko (2008 : 209), antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar,
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa,
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisiten dan efektif.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi. Sasaran tindakan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negatif yang dapat menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kegiatan di

waktu yang akan datang bukannya malah menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif dalam menerapkan disiplin kerja karyawan yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi karyawan meningkat, apati atau kelesuan, dan juga ketakutan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Disiplin progresif dijalankan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahannya. Tindakan pendisiplinan dapat diberikan berurut, misalnya :teguran secara lisan oleh pimpinan, setelah itu teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, penurunan jabatan (demosi), dan yang terakhir pemecatan. Bentuk tindakan pendisiplinan terakhir yang dapat diambil oleh manajemen perusahaan adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen sumber daya manusia, tetapi pandangan tersebut tidaklah realistik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada saja berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut di atas disusun berdasarkan atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, dapat dikecualikan dari disiplin progresif, dan karyawan tersebut dapat langsung dipecat, tanpa harus lagi melalui susunan tindakan pendisiplinan yang ditetapkan perusahaan.

### **2.1.7 Pengerian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis ke dalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, dan selanjutnya masing-masing dibagi habis oleh beberapa sub Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang karyawan. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud.

Dengan demikian, pencapaian sasaran atau kinerja setiap Departemen Pemerintah adalah agregasi atau penjumlahan kinerja semua Direktorat Jenderal. Demikian juga kinerja setiap Direktorat Jenderal adalah agregasi kinerja semua Direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal tersebut. Kinerja setiap Direktorat adalah agregasi dari kinerja semua sub Direktorat di lingkungan Direktorat itu. Kinerja Sub Direktorat adalah penjumlahan agregasi semua Seksi adalah penjumlahan kinerja setiap individu di lingkungan seksi tersebut. Oleh sebab itu, kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja

semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Menurut Ruky (2006 : 15) mengemukakan bahwa : Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Sedangkan Simanjuntak (2005 : 1) bahwa : Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sedarmayanti (2008 : 50) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan tersebut di atas, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja karyawan juga mendorong karyawan untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

## 2.2 Tinjauan Empirik

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Ifa Susilowati(2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang	Motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan
Mulyanto (2009)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap	Motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

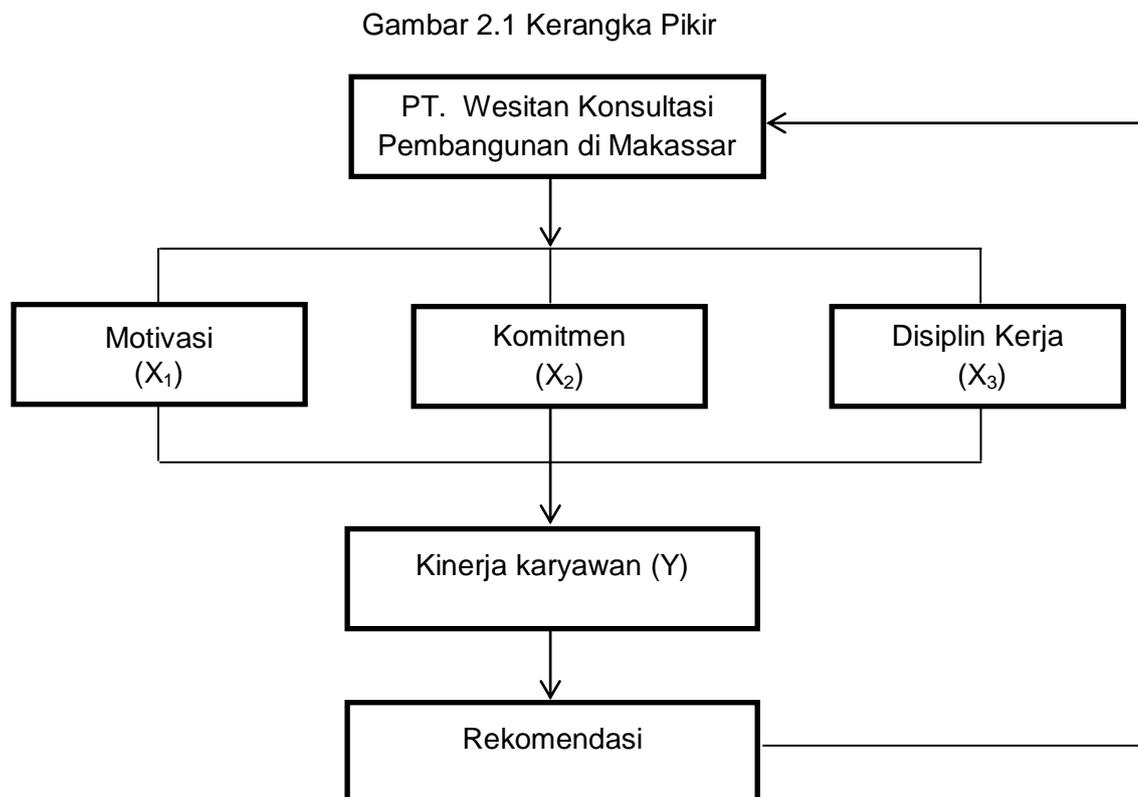
	Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	kinerja karyawan	dan pertimbangan bagi pengambil kebijaksanaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
Delli Mustofa, (2009)	Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Banyuasin. Universitas Bina Darma, Palembang	Motivasi, kompensasi, komitmen karyawan, dan kinerja kerja karyawan	Analisis hasil penelitian dalam bentuk uji-F dan uji-t juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Dan juga secara persial terdapat pengaruh yang signifikan, dari ketiga variabel independen tersebut variabel komitmen mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja kerja karyawan

### 2.3 Kerangka Pikir

Untuk dapat mempertahankan karyawan, maka upaya yang perlu dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan, hal ini dimaksudkan agar kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini penulis

menfokuskan pada tiga variabel motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itulah akan disajikan kerangka pikir yang dapat digambarkan sebagai berikut :



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan atas rumusan masalah yang telah dikemukakan dan kerangka pikir tersebut di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa motivasi, komitmen dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.

2. Diduga pula bahwa dari ketiga variabel tersebut maka motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar